



REVISTA

Momento Seac

Publicação do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (ISO 9001: 2008. Desde 12/2008)
Ano XIII - nº 20 - Fevereiro 2017

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL:

Não vale a pena
atrasar
o recolhimento.

Sabe
por quê?

Pág. 10

LEIA NESTA EDIÇÃO

**Videoconferência: empresário,
seu lugar é aqui, no Sindicato!**
pág. 07

**Como evitar condenações
na Justiça do Trabalho.**
pág. 26

**É possível gerenciar
a cultura organizacional?**
pág. 58



Florescendo
SUSTENTABILIDADE E EDUCAÇÃO
ESCREVA UMA PÁGINA NESTA HISTÓRIA!

9ª Ação Nacional Febrac/Seac
pág. 48



Soluções completas em produtos para **Higiene** e **Limpeza**

Se você precisa de mais economia e
maior produtividade, entre em
contato conosco.



www.bunzlchs.com.br

SP (11) 3646-2800 | MG (31) 3328-7777 | RJ (21) 2517-3353

Contribuição Sindical: dever que garante direito a todos!



*Renato Fortuna Campos
Presidente do Conselho de
Administração do Seac-MG
e Secretário Geral da Febrac*

“Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito.”

Georges Ripert

Iniciamos 2017 com uma medida que custa caro para o Sindicato: a cobrança judicial das Contribuições Sindicais em atraso. No entanto, a inadimplência das empresas pesa muito mais para aquelas que atuam regularmente, em dia com o recolhimento. Por esse motivo e por força do artigo o art. 606 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que impõe às entidades sindicais a cobrança judicial em caso de inadimplência, estamos promovendo a campanha Direito Sim. Inadimplência não!

Porém, antes de recorrer à cobrança judicial, o Seac-MG está oportunizando às empresas inadimplentes a opção de pagar extrajudicialmente.

Prevista constitucionalmente, no art.149, e regulamentada pelos art. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Contribuição Sindical é um importante instrumento de atuação do Sindicato, que tem o dever de arrecadar, recolher e controlar esses recursos. Isso não é novidade para a maioria dos empresários.

No entanto, acredito que muitos empresários desconhecem como o valor arrecadado é rateado e como deve ser aplicado. E ainda, que a entidade sindical tem o dever de promover a cobrança judicial da Contribuição Sindical em atraso, por ser essa também uma forma de equilibrar a relação capital/trabalho com igualdade e justiça.

Conforme determina o art. 589 da CLT, o valor arrecadado com a Contribuição Sindical é dividido entre o Sindicato (60%), a Confederação (5%), a Federação (15%) e Ministério do Trabalho e Emprego (20%). O valor que fica com a entidade sindical é para financiar a atividade sindical, prevista estatutariamente, e definida em Assembleia Geral Extraordinária (AGE).

Para atuar em defesa dos interesses da categoria, o Sindicato precisa fortalecer a representatividade, desenvolvendo ações que tornem as empresas mais competi-

vas, equilibrando as forças e eliminando a concorrência desleal. Os recursos da Contribuição Sindical são a fonte de custeio dessas ações.

Por isso, o Seac-MG iniciou a cobrança extrajudicial das empresas em atraso com a Contribuição Sindical Patronal. Além de ser um dever, a medida é uma questão de justiça e igualdade entre as mais de seis mil empresas representadas em Minas Gerais.

Atualmente, o índice de inadimplência é alto. Esses recursos, somados aos gastos que o Sindicato tem para fazer a cobrança, poderiam estar sendo revertidos em mais benefícios para a Categoria.

Como dito, uma medida de justiça, pois o principal objetivo da Contribuição Sindical, qual seja, a Representação Sindical, beneficia, diretamente, todas as empresas, independentemente, da adimplência ou não.

Assim, toda vez que o Seac-MG negocia com uma categoria profissional, as vantagens obtidas da negociação não ficam restritas aos seus associados. Por força de lei, elas são estendidas a todas as empresas representadas, indistintamente, mesmo que não sejam associadas. Isso porque a negociação coletiva, por exemplo, é um direito garantido constitucionalmente.

Porém, a lei determina ao Sindicato Patronal o controle da inadimplência e ainda, impõe penalidades às empresas devedoras.

Todos perdem com a inadimplência. Contribuições Sindicais vencidas há mais de um ano têm um acréscimo de aproximadamente, 51% no valor. Por tanto, fica o alerta para que paguem até o dia 31 de janeiro a Contribuição Sindical 2017, que é DEVER de todos para mantermos forte uma representatividade que garante DIREITO a todos.

Estamos em um momento delicado no país, e temos que unir forças para defender nossos direitos e contribuir para a retomada do crescimento econômico.

Revista Momento SEAC-MG

Publicação do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (SEAC-MG)
Rua Uberlândia, 877 – Carlos Prates
CEP 30710-230 - Belo Horizonte (MG)
Filiado à Febrac e Cebrasse

Composição do Conselho

Presidente

RENATO FORTUNA CAMPOS
Somar Serviços Ltda.

Conselheiros

RENATO FORTUNA CAMPOS
WILSON LADEIRA JÚNIOR
Saneservis Administração de Serv. Ltda.
JORGE EUGÊNIO NETO
RH Time Recursos Humanos Ltda.
ISMAR FERREIRA DA SILVA
Conservadora Predisul Ltda.
GUSTAVO AUGUSTO CASTRO E LELLIS
Magnus Serviços Ltda.
GIUSEPPE MARIA GIOVANNI ISOARDI
Seris Serviços Técnicos Ind. Ltda.
ISMAR LIBÂNIO DOS SANTOS
Âncora Serviços Gerais Ltda.
LUCAS AUGUSTO E. DE AZEVEDO CAMPANHA
Conservadora Metódica Ltda

MARIA APARECIDA FREIRE DE MEDEIROS
Conservadora Campos e Serv. Gerais Ltda.
MARCOS ANTÔNIO DE SOUSA
AAA Dedetização Insetan Ltda.
GABRIEL ROCHA DE ANDRADE.
Conservo Serviços Gerais Ltda.

Conselho Fiscal - Efetivos

ANTENOR DIAS NETO
DN Prática Terc. Serviços Ltda.
LÁZARO DE MOURA FERNANDES
Eficaz Limpeza e Higienização Ltda.
WALTER FERREIRA SOARES
Conserbras Multi Serviços Ltda.

Conselho Fiscal - Suplentes

ANARI JOSÉ DA SILVA
A Desinsetizadora e Desent. Real Tox Ltda.
LAURENCE GUSTAVO PINTO NETO
Fortebanco Administração e Serviços Ltda.
CARLOS ROBERTO MOREIRA.
Minasguarda Adm. Rec. Segurança Ltda.

Núcleo Executivo

WILSON LADEIRA JÚNIOR
Diretor de Mercado
ISMAR LIBÂNIO DOS SANTOS
Diretor Administrativo Financeiro
GUSTAVO AUGUSTO CASTRO E LELLIS
Diretor Jurídico

JORGE EUGÊNIO NETO

Diretor Sindical

Jornalista Responsável

Sonia Zuim MTE – MG 04537

Edição e Redação

Sonia Zuim MTE – MG 04537

Conselho Editorial

Renato Fortuna Campos
Ismar Libânio dos Santos
Gustavo Lellis
Catarina Crizologo
Sonia Zuim

Projeto Gráfico e diagramação

CYB Comunicação

Fotos

Arquivo Seac-MG – Divulgação

Os artigos assinados são de inteira responsabilidade do autor.

Edição fechada em 10/01/2017

Publicação feita com recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), e aprovada em AGE realizada no dia 12 de janeiro de 2016.

Você Sabia?

- Que o Seac-MG implantou o serviço de Videoconferência, ampliando os canais de participação dos empresários no Sindicato?
- Que o Seac-MG disponibiliza no site oficial a Cartilha de prevenção ao câncer de mama e de próstata?
- Que o Seac-MG lançou a campanha “Direito Sim. Inadimplência não!”, para cobrança das contribuições sindicais patronais em atraso, garantindo a isonomia entre as empresas do segmento?
- Que o Seac-MG concede desconto de R\$150,00 na mensalidade da associada que participar da campanha “ Não Fique só. Associe-se!” ?
- Que o Sindicato tem duas publicações jurídicas que se tornaram referência no segmento: Informativo Jurídico e Pensando o Direito?

CCT		ARTIGO	
CCT 2017: reajuste de 7,39% para BH e parte do interior de Minas.....	06	Trabalho a distância versus passivo trabalhista.....	32
SERVIÇOS		Lei Anticorrupção Empresarial e necessidade de implantar o Programa de Integridade.....	36
Empresário: seu lugar é aqui, no Sindicato!.....	07	JURÍDICO	
Lifesize Cloud: moderno com acesso flexibilizado.....	07	Comitê de Estudos Jurídicos analisa súmula 448 do TST.....	38
Contribuição Sindical: Direito Sim. Inadimplência não!.....	10	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	
Custa caro atrasar o recolhimento. Sabe por quê?.....	11	Associadas têm acesso a agenda de cursos do Ciemg.....	40
CERTIFICAÇÃO		ARTIGO	
Seac-MG se prepara para a ISO 9001:2015.....	13	Princípios norteadores da negociação coletiva.....	42
REPRESENTATIVIDADE		PARCEIROS	
Debate sobre terceirização na TV Horizonte.....	14	Sindeac: mais de 110 mil atendimentos em 2016.....	46
CDL/BH faz homenagem aos 35 anos do Seac-MG.....	14	Sindi-Asseio entrega materiais escolares para filhos de associados.....	46
Minas marca presença no Eneac 2016.....	16	RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	
30º Geasseg arrecada recursos para ajudar vítimas de escarpelamento.....	18	Crianças declaram seu amor ao meio ambiente.....	48
21ª Assembleia Geral da Febrac 2016.....	18	Grupo Conserbras promove 9ª Ação Febrac em Patos de Minas.....	50
Seac representa Minas no 6º Prêmio Cebrasse 2016.....	20	Seac reforça campanha “Dê justa causa ao mosquito da dengue”.....	51
Cebrasse elege nova diretoria (2017/2019).....	20	FEBRAC	
Enesp transforma BH na capital da segurança privada.....	22	Unificação do PIS/Cofins gerará aumento na carga tributária para as empresas do setor.....	52
Conferência Nacional de Serviços.....	23	CEBRASSE	
PERÍCIA TRABALHISTA		Execução de sócios só após esgotadas tentativas de recebimento pelo credor.....	53
Perito assistente pode ajudar a reduzir o passivo trabalhista?.....	24	ATUAÇÃO	
ARTIGO		Deputado Laércio apresenta balanço 2016 da Comissão de Desenvolvimento Econômico.....	54
Por que tantas empresas sofrem condenações na Justiça do Trabalho e como evitá-las?.....	26	ARTIGO	
TERCEIRIZAÇÃO		Propósito: a sua empresa tem?.....	56
Conselheiros do Seac-MG discutem as novas regras para prestação de serviços.....	28	GESTÃO	
TRIBUTÁRIO		Liderança: é possível gerenciar a cultura organizacional?.....	58
Planejamento tributário: um fôlego para enfrentar a crise econômica.....	30		

Nossos Números 2016

Assembleia Geral Extraordinária (AGE) /Continuidade	96	Publicações	38.000
Campanha “Associativismo de Mão Dupla” veículos plotados	32	Relatório de Ações Judiciais	01
Consultas Jurídicas Gratuitas	278	Representatividade/Entidades	25
Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)	72	Reuniões do Conselho de Administração	37
Emissão de Certidões Sindicais	06	Reuniões da Comissão de Negociação Coletiva	42
Emissão de Guias e Cobranças	2.682	Reuniões da Febrac e outras entidades	35
Empresas Associadas	63	Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)	360
Eventos Ciemg/Seac*	190	Serviço Médico Ocupacional (exames)	1.961
Eventos Seac	12	Trabalhadores qualificados**	1.615
Informativo Jurídico	67	Site (acessos)	24.000

*Os eventos são promovidos pelo Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais. As empresas associadas ao Seac-MG, que aderiram ao Convênio Seac/Ciemg, têm desconto na taxa de inscrição. Informações sobre os cursos e agenda de eventos: www.ciemg.com.br.

** Média de trabalhadores capacitados por meio do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (POM), parceria com o Sindeac-BH e Sind-Asseio-RMBH.

CCT 2017: reajuste de 7,39% para BH e parte do interior de Minas

Trabalhadores do segmento de Asseio e Conservação de Belo Horizonte e de parte do interior de Minas Gerais tiveram reajuste salarial de 7,39% a partir de 1º de janeiro de 2017, além de outros benefícios. As negociações coletivas foram concluídas, dia 20 de dezembro de 2016, entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais, o Sindicato dos Trabalhadores (Sindec) e a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Minas Gerais (Fethemg) e sindicatos a ela filiados.

O percentual corresponde à variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no período compreendido entre dezembro/2015 a novembro/2016. Demais benefícios foram reajustados em 7,70%, como o ticket alimentação/refeição, seguro de vida em grupo e o Programa de Assistência Familiar (PAF). Foram mantidas as demais cláusulas da CCT 2016, com a introdução dos dispositivos que fixam o divisor de 210 horas para a jornada 12x36, de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 23 do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (TRT-MG), além do controle eletrônico alternativo de frequência.

De acordo com o presidente do Seac, Renato Fortuna Campos, a crise econômica, o péssimo desempenho da economia em 2016 e as incertezas quanto aos reflexos da política econômica do governo Temer influenciaram as negociações coletivas. “Estávamos conseguindo fechar as negociações dois meses antes da data-base, fixada em janeiro. Contudo, há dois anos, isso não está sendo



Reunião de negociação com o presidente do Sindec, Paulo Roberto da Silva, no Seac, em Belo Horizonte (MG)

possível. Mesmo diante dessa incerteza, conseguimos finalizar as negociações a tempo dos empresários se programarem”, destacou.

O Seac-MG já fechou as CCTs com dois dos principais sindicatos representativos da categoria profissional na Região Metropolitana de Belo Horizonte e interior. Os sindicatos profissionais começaram a enviar as pautas reivindicatórias a partir da segunda quinzena de outubro/2016.

Outras CCTs

Para fechar o instrumento normativo com o Sindec e Fethemg foram realizadas sete AGEs e seis reuniões das Comissões de Negociação Coletiva na sede do Seac-MG, além de outros encontros no Sindec, em Belo Horizonte (MG). O Sindicato continua com o processo de nego-

ciação coletiva com outras entidades sindicais representativas dos trabalhadores em Minas Gerais. “A partir de agora, acredito que as negociações serão agilizadas, porque as CCTs do Sindec e Fethemg são base para os outros instrumentos normativos”, destacou o Renato Fortuna.

Atualmente, o Seac-MG fecha CCT com 72 sindicatos, envolvendo 30 categorias diferenciadas. Por meio do Departamento de Campanhas Salariais, o Sindicato mantém empresários informados quanto ao andamento das negociações, divulgando as atas das reuniões da Comissão de Negociação e das AGEs em tempo real. As CCTs são disponibilizadas no site www.seacmg.com.br. Os empresários também podem consultá-las diretamente, no site do MTE, utilizando os números de registro, que serão divulgados assim que as CCTs forem homologadas.

Empresário: seu lugar é aqui, no Sindicato!

O Seac-MG está cadastrando os empresários associados que têm interesse em participar das reuniões do Conselho de Administração e outros eventos por meio de Videoconferência. Para a associada cadastrada, o Sindicato disponibiliza, gratuitamente, as caixas de som e uma webcam para facilitar o acesso ao sistema.

Em sintonia com as inovações tecnológicas, o Seac-MG implanta, de forma pioneira no segmento, o moderno sistema de videoconferência *Lifesize Cloud*, tendo como parceria a Videobrax, uma referência nacional, certificada pelos principais fabricantes mundiais.

Com esse novo serviço, o Sindicato abre mais um canal de participação para os empresários, que já contam com outros meios de comunicação com o Conselho de Administração.

Para o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, o projeto "Seac cada vez mais presente" tem a proposta de ampliar os canais de participação, colocando o empresário mineiro na vanguarda da prestação de serviços.

O presidente lembra que a vota-



Empresários do interior já marcam presença nas videoconferências

ção nas AGEs deve ser presencial, mas a transmissão por videoconferência é fundamental, porque vai reforçar as atas enviadas, imediatamente, após as assembleias, incentivando os empresários ausentes a participar dos próximos

eventos. "É economia de tempo, praticidade e comodidade, garantindo a participação nas sugestões e decisões que afetam o segmento, sem comprometer o tempo dedicado ao gerenciamento de sua empresa".

Lifesize Cloud: moderno com acesso flexibilizado

O sistema implantado no Seac pela Videobrax é simples, fácil e moderno. Para participar, a empresa associada deve cadastrar um e-mail e baixar o aplicativo. A partir daí, é só interagir e assistir às reuniões, cursos e palestras.

O serviço de videoconferência foi instalado na sala de reuniões e auditório, com câmera especial, microfone com supressão de ruídos, *touch* de mesa e contatos "*Lifesize Cloud*".

O *Lifesize Cloud* é uma solução de videoconferência na nuvem, que torna a experiência da sala de conferências, incrivelmente simples, acessível e satisfatória. Com esse sistema, os empresários associados podem se conectar e assistir as reuniões do Conselho de Administração,

cursos, palestras e outros eventos, do seu próprio computador, ou de qualquer lugar por dispositivos móveis, utilizando notebooks, *tablets* ou *smartphones* das plataformas *iOS*, *Android* e *Windows Mobile*.

Com o *Lifesize Cloud*, o Seac-MG oferece uma estrutura completa para uma videoconferência profissional na sede, além de estender o alcance da sala de reuniões para *desktops* e dispositivos móveis, independente da rede de acesso (IP, WiFi, 3G ou 4G).

Essa novidade permite a participação de até 100 usuários, simultaneamente, sendo que cada um deles poderá compartilhar mais de 40 acessos, uso de vídeo, apenas áudio e chat ao vivo.

Videoconferência sobre o papel do perito assistente

Conectados de empresas localizadas em Belo Horizonte e de outras regiões de Minas Gerais, empresários associados ao Seac-MG assistiram, por videoconferência a palestra "Como o Perito Assistente pode ajudar a reduzir o passivo trabalhista", transmitida no dia 18 de agosto, diretamente da sede do Sindicato, na capital mineira. A palestra foi ministrada pelo Perito Oficial/Judicial, Éder Mascarenhas, diretor presidente do Instituto Mineiro de Perícias (IMP).

O empresário e conselheiro fiscal do Seac-MG, Walter Ferreira Soares, assistiu à palestra diretamente, de Patos de Minas (MG), sede da Conserbras Multiserviços. "Essa iniciativa não só demonstra seriedade e transparência da atual diretoria na gestão do Sindicato, como também facilita e incentiva a participação dos empresários, principalmente, do interior do Estado".

SEAC CADA VEZ MAIS PRESENTE!

A videoconferência é uma tecnologia que permite o contato visual e sonoro entre pessoas que estão em lugares diferentes, dando a sensação de que os interlocutores encontram-se no mesmo local. Permite não só a comunicação entre um grupo, mas também a comunicação pessoa a pessoa e o compartilhamento de conteúdo.

Outras vantagens

- Chamada instantânea baseada em diretório.
- 100 usuários e salas de reuniões.
- Facilidade para compartilhar a tela.
- Bate-papo individual.
- Agendar chamadas no Google Calendar™ ou no Microsoft® Outlook®.
- Chamadas Instantâneas Programadas.
- Chamadas Individuais Grupo.
- Segurança Completa.

- Interoperabilidade Total.
- Compartilhamento de conteúdo.

Como participar de forma online?

É muito fácil e simples participar das videoconferências. Basta apenas um equipamento com câmera e microfone e acesso à internet.

- 1º - Cadastre um endereço eletrônico, para criação de usuário e senha, enviando um e-mail para institucional@seacmg.com.br.
- 2º - Faça o download do aplicativo *Lifeseize Cloud* em seu computador ou dispositivo móvel, acessando manage.lifeseizecloud.com/download.
- 3º - Conecte com usuário e senha.
- 4º - E pronto, é só acessar para iniciar a reunião.

OBS: ao criar seu usuário, a lista de contatos é disponibilizada, automaticamente, para chamadas.



Divulgação

O Sindicato preparou material para orientar os empresários sobre o serviço de Videoconferência. Além de trazer o passo a passo para um acesso seguro, o folder Videoconferência: Empresário, o seu lugar é aqui! traz dicas importantes para uma boa reunião, informações sobre os canais de participação do sindicato e referências da empresa parceira Videobrax, responsável pela implantação do sistema.

Disponível em: www.seacmg.com.br/videoconferencia



CONSERVADORA PREDISUL

“ Há mais de 27 anos no mercado, prestando serviços com qualidade.”

Certificada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação de Minas Gerais



- Conservação e limpeza em geral
- Administração financeira em condomínios
- Portaria 24 Horas

Telefone: 31 3278-2008 | WhatsApp: 31 99614-1859
email: comercial@conservadorapredisul.com.br



Rua Uberlândia, 779 - Bairro Carlos Prates
BH/MG, CEP 30710-230

Mais informações:
www.conservadorapredisul.com.br

EXCELÊNCIA COM O
MÁXIMO DE SEGURANÇA
JURÍDICA NAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS!



660

CCTs EM 10 ANOS



SEAC-MG

Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais

ISO 9001: 2008. Desde 12/2008.

Filiado à Febrac

Contribuição Sindical: Direito Sim. Inadimplência não!

A campanha tem como principal objetivo defender os direitos e interesses das empresas adimplentes, que pagam regularmente as contribuições sindicais patronais, e que são vítimas da concorrência desleal daquelas que não honram seus compromissos com a Categoria Econômica. Além disso, a cobrança também é um dever do Sindicato (art. 606, CLT)

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG) iniciou a cobrança extrajudicial das empresas em atraso com a Contribuição Sindical Patronal. O tema da campanha é “Direito sim. Inadimplência não!” que tem como fundamento garantir a igualdade entre as empresas do segmento. Apesar de ser uma contribuição determinada em lei (arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), muitas empresas atrasam o recolhimento, trazendo prejuízos para aquelas que estão em dia com a obrigação.

Ao adotar a medida de combate à inadimplência, o Sindicato também está cumprindo o que determina o art. 606 da CLT, que impõe às entidades sindicais a cobrança judicial em caso de inadimplência. As empresas em atraso estão sujeitas a juros, multas e correção monetária, e proibidas de receber registro, licença ou alvará de funcionamento ou de participar de licitações públicas.

Além de ser uma exigência legal, a cobrança dos débitos em atraso também

consta no Plano de Metas do Seac-MG, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária (AGE), realizada no dia 12 de janeiro de 2016.

De acordo com o presidente do Seac-MG, o objetivo do Sindicato é tratar todas as empresas com isonomia. “Por isso, iniciamos a cobrança extrajudicial das empresas em atraso com a Contribuição Sindical Patronal, pois além de ser um dever, a medida é uma questão de justiça e igualdade entre as mais de seis mil empresas representadas em Minas Gerais”, explicou Renato Fortuna Campos.

Antes de recorrer à cobrança judicial, o Seac-MG está oportunizando às empresas inadimplentes a opção de pagar extrajudicialmente. Para tanto, o Departamento de Contribuições está enviando uma notificação e os boletos com valores atualizados, acompanhados de uma publicação “Contribuição Sindical Patronal: Direito sim. Inadimplência não!”, que traz todas as informações necessárias quanto à obrigatoriedade e destinação dos recursos. “Estamos cer-



tos de que essa ação adotada pelo Sindicato vai trazer mais benefícios para o segmento, por ser medida de direito de todas as empresas adimplentes e constituídas regularmente”, concluiu o presidente do Seac-MG.

DEVER E DIREITO DE TODOS!

Recolhimento anual, em parcela única, até o dia 31 de janeiro.

A Contribuição Sindical Patronal, obrigatória constitucionalmente, é a principal fonte de custeio das entidades sindicais, que tem como objetivo primordial fortalecer a representatividade a fim de defender os interesses e direitos da categoria econômica, garan-

tindo o equilíbrio e isonomia entre empregados e empregadores. O valor é devido por todos que participam de uma determinada atividade econômica ou profissional, e **deve ser recolhido, anualmente, em uma única parcela, até o dia 31 de janeiro.**

Custa caro atrasar o recolhimento. Sabe por quê?

A inadimplência gera despesas para o Sindicato, que tem o dever de cobrar, e pesado ônus para as empresas em atraso. O art. 600 da CLT determina o percentual da multa, juros de mora e correção monetária. A empresa inadimplente chega a pagar cerca de 51% de acréscimo no valor original da Contribuição Sindical em atraso há um ano. Além disso, sofre outras penalidades.

Para as empresas inadimplentes (art. 600, CLT):

- Multa de 10% nos primeiros 30 dias + 2% por mês subsequentes de atraso
- Juros de mora de 1% ao mês
- Correção monetária
- O pagamento não pode ser parcelado



- Impedimento em licitações públicas (art. 607)
- Proibição de registro, licença ou alvará de funcionamento do estabelecimento (art. 608, CLT)
- Proibição de renovação de atividades do estabelecimento (art. 608, CLT)
- Multas da fiscalização do MTE de 7,5657 a 7.565,6943 Ufir

E para o Seac-MG, é ainda mais oneroso

O índice de inadimplência é alto. Segundo o presidente do Seac-MG, esses recursos, somados aos gastos que o Sindicato tem para fazer a cobrança, poderiam estar sendo revertidos em mais benefícios para a Categoria. Além disso, o principal objetivo da Contribuição Sindical, qual seja, a Representação Sindical, beneficia, diretamente, todas as empresas, independentemente da adimplência ou não.

“Toda vez que o Seac-MG negocia com uma Categoria Profissional, as vantagens obtidas com a negociação não ficam restritas aos seus associados. Por força de lei, elas são estendidas a todas as empresas representadas, indistintamente, mesmo que não sejam associadas. Isso porque a negociação coletiva, por exemplo, é um direito garantido constitucionalmente”, lembrou.

Lei determina aplicação dos recursos

A Contribuição Sindical é um importante instrumento de atuação do Sindicato, que tem o dever de arrecadar, recolher e controlar esses recursos. “Isso não é novidade para a maioria dos empresários, mas acredito que muitos desconhecem que o valor arrecadado é rateado e como deve ser aplicado”, destacou Renato Fortuna Campos, lembrando que o Sindicato fica com 60% do recolhimento, e ainda tem que arcar com o ônus da cobrança pela inadimplência.

O que o Seac-MG faz!

- Fortalecimento da Representação Sindical
- Defesa dos direitos e interesses das empresas do segmento
- Custeio da atividade sindical
- Autogestão sindical
- Negociações em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)
- Negociações em Acordo Coletivo de Trabalho

- Dissídios Coletivos
- Departamento de Campanhas Salariais
- Publicidade e divulgação imediata das atas de reuniões e AGEs
- Consulta Jurídica
- Informativos Jurídicos (Impressos e on line)
- Programa de Cursos e Palestras
- Certificado de Regularidade
- Parcerias e convênios em diversas áreas
- Canais de participação: Fale com o presidente, Facebook, site e twitter
- Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)
- Serviço Médico Ocupacional

- Publicação de cartilhas e materiais institucionais
- Publicação de estudos
- Ações de responsabilidade socioambiental
- Participação em eventos, feiras e congressos
- Garantia na prestação de serviços (ISO 9001:2008) e muito mais.

ACESSE O FOLDER EM:

<http://www.seacmg.com.br/campanhacontrainadimplencia>

Gestão Portas Abertas

ISO 9001:2008



Excelência na prestação de serviços



SEAC-MG

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais

ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.

Filiado à Febrac

Seac-MG se prepara para a ISO 9001:2015

O Seac-MG confirmou a Certificação ISO 9001:2008, após auditoria periódica, realizada no dia 21 de dezembro de 2016, pelo auditor Alex Miranda, do Organismo Certificador Rina Brasil Serviços Técnicos. O Sindicato já iniciou os procedimentos para se adequar à nova norma 9001:2015, com autoria de recertificação, prevista para dezembro/2017.

Segundo o auditor, a equipe do Seac-MG não terá dificuldades para se adequar à norma 9001:2015, que traz inovações, como maior envolvimento da liderança no Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) e análise de risco dos processos. "A cultura da qualidade está bem estabelecida no Sindicato como demonstrado no relatório da última auditoria, que confirmou os resultados alcançados anteriormente, quando não houve registro de não conformidades ou recomendações".

Desde a Certificação, em 2008, o Sindicato passou por oito auditorias, sendo seis periódicas e duas recertificação. O Seac foi o primeiro do segmento de Asseio e Conservação a certificar o



Auditor Alex Miranda esclarece pontos da norma ISO 9001:2015

SGQ, na versão ISO 9001:2000, em dezembro de 2008. O escopo é "Prestação de Serviços de Assessoria Jurídica; Emissão de Certidão de Regularidade Sindical e Coordenação de Qualificação Profissional às Empresas Representadas".

O auditor destacou que "as ações preventivas estão produzindo melhoria contínua ao Sistema de Gestão da

Qualidade, devido à análise das causas e oportunidade de melhorias identificadas". Quanto ao comprometimento da equipe, o auditor salientou que os entrevistados "apresentaram um alto nível de competência e consciência dos processos nos quais estão envolvidos, demonstrando o mesmo entusiasmo e comprometimento", concluiu.



METHODUS

Treinamentos Corporativos

- Presenciais
- In company
- À distância (ead)
- Relações Trabalhistas e Sindicais
- Saúde e Segurança do Trabalho
- Licitações e Contratos

www.methodustreinamento.com.br



Debate sobre terceirização na TV Horizonte

O Conselheiro Administrativo do Seac-MG e Administrador de Empresas, Marcos Antônio de Sousa, participou do Programa Horizonte Debate, que discutiu a terceirização de serviços, com o secretário Geral da CUT Minas, Jairo Nogueira Filho, e a Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-Minas, Marcela Pagani. O programa da TV Horizonte foi ao ar no dia 19 de setembro de 2017, mediado pelo apresentador Jairo Stacanelli.

<http://www.tvhorizonte.com.br/horizontedebate/videos/horizonte-debate-terceirizacao-bloco-01/>



Estúdio da TV Horizonte, em Belo Horizonte (MG)

CDL/BH faz homenagem aos 35 anos do Seac-MG

A CDL/BH prestou uma homenagem ao Seac-MG (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação de Minas Gerais), durante a reunião do Conselho Consultivo da entidade, no dia 01 de dezembro de 2016, em razão da comemoração de seu 35º aniversário.

O presidente da CDL/BH, Bruno Falci, entregou nas mãos do presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, uma placa com os dizeres: "A Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte homenageia o Seac-MG por seus 35 anos de trabalho sério e comprometido com o segmento".

Falci destacou a importância do Seac-MG para a economia mineira e geração de empregos. O Sindicato representa seis mil empresas em todo o estado, que empregam mais de 180 mil pessoas. Falci também ressaltou sobre a parceria que a CDL/BH mantém com o Sindicato para oferecer nossas soluções com condições exclusivas para as empresas filiadas. "Quero parabenizar o Seac



Renato Fortuna Campos, Marcos Antônio de Sousa e Bruno Falci, presidente da CDL/BH

pelos seus 35 anos e toda a diretoria do Sindicato e funcionários, e também pela capacidade que vocês têm de firmar parcerias e sempre buscar novas soluções para deixar uma Belo Horizonte e Minas Gerais cada vez melhor", disse.

Campos agradeceu pela homenagem, enfatizando sobre o peso da res-

ponsabilidade dos gestores de entidades sindicais, que devem gerir com transparência e seriedade. "É uma honra receber uma homenagem de uma CDL tão respeitada, que é modelo para entidades de classe de todo o país", disse.

Fonte: Assessoria CDL/BH

Seac cada vez mais presente!

VIDEOCONFERÊNCIA

Empresário, o seu lugar é aqui!



**Cadastre e garanta
sua participação!**

institucional@seacmg.com.br



SEAC-MG

*Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.
Filiado à Febrac e Cebrasse*

Minas marca presença no Eneac 2016

Empresários e conselheiros do Seac-MG participaram do Encontro Nacional das Empresas de Asseio e Conservação 2016 (Eneac), promovido pela Federação das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Fefrac), entre os dias 21 e 25 de setembro de 2016, em Salvador (BA).

Na avaliação dos representantes mineiros, o evento repetiu o sucesso das edições anteriores, com palestras abordando temas relevantes e palestrantes de alto nível, e ainda, reunindo grandes patrocinadores.

Integraram a comitiva do Seac-MG, o presidente, Renato Fortuna Campos; o diretor Administrativo Financeiro, Ismar Libânio dos Santos; o diretor Jurídico, Gustavo Lellis (Magnus Serviços); os conselheiros Ismar Ferreira da Silva (Conservadora Predisul); Maria Aparecida Freire



Renato Fortuna Campos (Seac-MG), José Carlos Barbosa (Aepes-RJ), Agostinho Rocha Gomes (Seac-PE) e Edmilson Pereira de Assis (Sindprest-RN)

(Conservadora Campos); Walter Ferreira Soares (Conserbras); Gabriel Rocha (Consero Serviços Gerais); Lucas Campanha (Conservadora Metódica); Anari José da Silva (Realtox); e os empresários Marcos

Antônio Sousa; Sérgio Gonçalves da Silva "Netinho". (Expressa Serviços); Geraldo Lúcio Ferreira (AAA Dedetizadora Insetan) e Hércules Roberto da Silva e Silva (A Pontual Desinsetizadora).



Evento reuniu empresários de todo o país no Iberostar Praia do Forte, Bahia



Comitiva do Seac/MG

LEXICON
Advocacia e Consultoria

Advocacia e Consultoria em Direito Cível, Trabalhista, Previdenciário, Consumidor, Imobiliário e outros

- Rua Rubi, 25 A - Bairro Prado
Belo Horizonte/MG - CEP: 30411-125
- fernandolexicon@gmail.com
- (31) 3024-5227
- (31) 9 8402-4882

Mérito em Serviços 2016

Além da rica programação e exposição de novidades do setor, a expectativa se voltou também para o Prêmio Mérito em Serviços, uma homenagem para as empresas com mais de 10 anos de mercado, com destaque no mercado. A premiação se distribui nas categorias: Bronze, de 10 a 20 anos; Prata, de 20 a 30 anos; Ouro, de 30 a 40 anos; Patina, de 40 a 50 anos; e Diamante, com mais de 50 anos de fundação.



Febrac homenageia empresas do setor

Presença feminina

A conselheira do Seac-MG, Cida Freire, representou a empresária mineira durante o evento. Fundadora da Conservadora Campos, ela destacou que o prêmio Mérito em Serviços Categoria Bronze demonstra a credibilidade e a solidez da empresa no mercado. "Trabalho, zelo e dedicação são atributos que defendemos não só pelo nome da Conservadora Campos, mas por todos aqueles que dependem dela".



Ministro do TST e palestrante, Douglas Alencar Rodrigues, e Cida Freire, conselheira do Seac-MG

ASSOCIADAS MINEIRAS CONQUISTAM O PRÊMIO MÉRITO EM SERVIÇOS 2016

- AAA Dedetização Insetan
- A Desinset e Desentupidora Real Tox
- A Pontual Desentupidora e Dedetizadora
- Conserbras Multi Serviços
- Conservadora Campos e Serviços Gerais
- Conservadora Íntegra
- Conservadora Metódica
- Conservadora Predisul
- Conservo Serviços Gerais
- Magnus Serviços
- Somar Serviços

Capacitação Empresarial

O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, participou do 12º Seminário Nacional de Vendas, promovido pela JFV Treinamentos Empresariais, no dia 22 de outubro de 2016, no Hotel Ouro Minas, em Belo Horizonte. Dentre

os temas em destaque, o poder da administração do tempo no mundo das vendas.

A JFV Capacitação Empresarial atua em Belo Horizonte desde 2006 com aproximadamente, oito eventos ao ano,

com a participação de 400 pessoas por edição, com 85% de aproveitamento. A proposta da empresa é desenvolver nas pessoas e nas organizações atitudes e competências que aumentem sua competitividade no mundo empresarial.

30º Geasseg arrecada recursos para ajudar vítimas de escarpelamento

O 30º Encontro do Grupo de Executivos dos Sindicatos de Asseio e Segurança (Geasseg) foi promovido entre os dias 19 e 21 de outubro de 2016, em Belém (PA), pela Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) e Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist). O assessor jurídico do Seac-MG, Giordano Adjuto Teixeira, representou o Sindicato mineiro.

A programação incluiu treinamentos para ampliar o conhecimento dos participantes sobre temas importantes, como duração do trabalho jornada 12x36, intrajornada e jovem aprendiz. Também foram apresentadas palestras sobre liderança, gestão de tempo e comprometimento, além de destaque para as campanhas de prevenção ao câncer de mama e de próstata (Outubro Rosa e Novembro Azul, respectivamente). Os participantes também arrecadaram R\$ 1.730,00 em um leilão beneficente, destinando o valor para o Espaço Acolher, da Fundação Santa Casa de Misericórdia de Belém (PA), que atende a mulheres vítimas de escarpelamento, ou seja, que tiveram a arrancamento brusco e acidental do couro cabeludo, por motores de barco.



Divulgação

31º Geasseg será em Fortaleza (CE)

21ª Assembleia Geral da Febrac 2016



Febrac

A 21ª AGE reuniu a diretoria da Febrac, os presidentes dos Sindicatos Estaduais filiados e empresários vindos de todo o país

Enquanto secretário Geral da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, participou da 21ª Assembleia Geral Extraordinária (AGE), Gestão 2014-2018, realizada em Brasília/DF. Dentre os temas de interesse do segmento, o destaque foi para as Súmulas 444 e 448 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segundo o presidente da Febrac, Edgar Segato Neto, a edição das referidas Súmulas gerou um custo muito alto para as empresas representadas pela Federação, que empregam com carteira assinada mais de 1,6 milhão de pessoas em todo o país.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL:

Direito sim.
Inadimplência não!

Não vale a pena
atrasar
o recolhimento.

Sabe
por quê?

Mais que um investimento,
uma garantia de excelentes serviços!



SEAC-MG

*Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.
Filiado à Febrac e à Cobrasse*

Seac representa Minas no 6º Prêmio Cebrasse 2016

A cerimônia do 6º Prêmio da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse) 2016 reuniu mais de 250 convidados no Salão Nobre do restaurante do Circolo Italiano (instituição com 111 anos de tradição na capital paulista), no Centro paulistano.

O vice-presidente Executivo da entidade, Ermínio Lima Neto, recorda que há anos a atividade vem lutando contra empecilhos ao empreendedorismo do setor - situação a que agora se soma a forte crise na produção e na empregabilidade do país. Mas destaca recentes conquistas da Cebrasse, como o avanço da regulamentação o da Terceirização no Congresso Nacional; o reconhecimento da Cebrasse, pelo Supremo Tribunal Federal, como amicus curiae em processos que tratam da legalidade plena da Terceirização no mercado e da inconstitucionalidade de decisões da Justiça do Trabalho. E também a criação do Fórum de Serviços no Ministério do Desenvolvimento, para o acolhimento de demandas desse setor



Renato Fortuna Campos, presidente do Seac-MG; Deputado federal Alfredo Koefer (PSL/PR) e o presidente do Seac-PR, Adonai Arruda

produtivo que compõe cerca de 70% do PIB e é o maior empregador do país.

O Prêmio Cebrasse 2016 reconhece essa representatividade, na medida em que todos os homenageados incentivaram e contribuíram para a entidade trilhar esse caminho que visa, essencialmente, à defesa do setor de Serviços, mas, acima de tudo, o engrandecimento

da economia nacional por meio da valorização humana na relação Capital x Trabalho", afirma Lima Neto, ressaltando a premiação dos membros do Conselho Deliberativo da Cebrasse Vander Moraes (Sindepستم), Rui Monteiro (SEAC-SP) e João Palhuca (Sesvesp).

Fonte: Assessoria de Imprensa Cebrasse

Cebrasse elege nova diretoria (2017/2019)

O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna, foi eleito Vice-Presidente de Relações Institucionais da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse), durante eleição da nova diretoria Nacional, realizada durante a Assembleia Geral Ordinária na sede do Sindicato das Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário do Estado de São Paulo (Sindepستم), a diretoria Nacional da Cebrasse para o triênio 2017/2019. A posse da nova diretoria está marcada para o dia 20 de janeiro de 2017. O novo presidente, o empresário João Diniz agradeceu o apoio de todos, em especial aos membros do Conselho Deliberativo, afirmando que vai dar continuidade ao trabalho de fortalecimento da Cebrasse e ressaltou a importância da liderança do ex-presidente, Paulo Lofreta.



Renato Fortuna Campos, presidente do Seac-MG, Fred Crim, presidente do Sindesp-RJ e João Diniz (Sesvesp/SP), presidente eleito da Cebrasse

Mantenha seus contratos com menores custos!



MAXIMUS

SISTEMA INTEGRADO



Operacional



Folha de
Pagamento



NFS-e



Custos

Em nossa reorganização e reformulação de padrões de trabalho na empresa, o Maximus foi a ferramenta mais eficiente e exata que tivemos. Mudamos cerca de 80% de nosso quadro administrativo e não tivemos nenhum problema, pois tudo foi sustentado pelos módulos do Maximus e, pela presteza com que fomos atendidos nas customizações. Para a eficiência, confiabilidade e produtividade que possuímos hoje, ele é o nosso melhor parceiro.

Welter Vieira de Almeida - Grupo Minasguarda

Adquirimos os produtos da Maximus recentemente e estamos plenamente satisfeitos pela facilidade, praticidade e aplicabilidade dos módulos de gestão. Nossos processos foram otimizados e o atendimento no suporte se apresentou de forma muito satisfatória.

Jacqueline Barcelos - RH Time Gestão de Serviços

Com a implantação do sistema Maximus na Rio Minas Serviços, estamos conseguindo otimizar nossos processos, agilizando as tarefas e obtendo maior controle financeiro e de toda a empresa. Um sistema de fácil entendimento e acessibilidade.

Adriano Miranda - Rio Minas Serviços

Apoio:

Configs

WWW.CONFIGS.COM.BR
CONTATO@CONFIGS.COM.BR
(31)3464-9954



SITE



LOJA
VIRTUAL



CONTRATO
MANUTENÇÃO



SISTEMAS



REDES



SEGURANÇA
ELETRÔNICA



SERVIDORES



YOUR
LOGO
HERE
IDENTIDADE
VISUAL

Via Nacional
Corretora de Seguros

"Garantia de quem conhece o que faz"

Seguro Vida em Grupo, conforme CCT • Seguro Garantia / Carta Fiança
Responsabilidade Civil • Demais modalidades do ramo

(31) 3417-5564 / 9974-0967

vianacionalseguros@terra.com.br • www.vianacionalcorretora.com.br

Avenida Abílio Machado, 1.264 - sala 602 - Belo Horizonte - MG - CEP 30820-272
Telefones: (31) 3245-4850 / 3245-4851 - Fax: 3245-4852 - www.maximus-mg.com.br

Enesp transforma BH na capital da segurança privada

O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, e o Conselheiro Administrativo e Diretor Administrativo Financeiro do Seac-MG, Ismar Libânio dos Santos, participaram do Encontro Nacional das Empresas de Segurança Privada (Enesp), realizado nos dias 27 e 28 de outubro, no Hotel Ouro Minas, em Belo Horizonte-MG.

O evento foi promovido pela Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist) e pelo Sindicato das Empresas de Vigilância do Estado de Minas Gerais (Sindesp-MG), com o apoio dos Sindicatos de São Paulo, Espírito Santo e Rio de Janeiro. Renato Fortuna Campos também é vice-presidente do Sindesp-MG.

O 1º Enesp Sudeste foi marcado



Edson Pinto Neto, presidente do Sindesp-MG, Renato Fortuna Campos, presidente do Seac-MG e José Roberto Gustavo de Sousa – diretor Secretário Administrativo Sindesp-MG

pelos lançamentos da cartilha “Como Contratar Segurança Privada Legal e Qualificada”, que alerta para os riscos da contratação de empresas clandesti-

nas. A cartilha também está disponível em:

<http://www.fenavist.org.br/static/media/CartilhaFenavistDIGITAL.pdf>.



Ismar Libânio dos Santos e Edson Pinto Neto

OPINIÃO

Renato Fortuna Campos

“O evento superou todas as expectativas, com participação de empresários de todo o país.”

Ismar Libânio dos Santos

“Importante para as empresas porque a maioria planeja pouco sobre vendas e prestação de serviços de vigilância. O evento promoveu o congressamento da comunidade da segurança, com a participação de empresários de diversas regiões com idéias novas.”



Mário Martins (Sindesp-RJ) e Giordano Adjuto (Seac-MG)

Conferência Nacional de Serviços



Presidentes dos Sindicatos filiados, executivos e empresários do setor de limpeza, juntamente com o presidente da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), Edgar Segato Neto, participaram da 1ª Conferência Nacional de Serviços (Conaserv) que foi realizada, em Ribeirão Preto/SP, entre os

dias 17 e 19 de novembro.

A Conferência foi organizada pelo Sindicato de Turismo, Hospitalidade, Serviços e Mercado Imobiliário de Ribeirão Preto e Região (Sindtur) e o Conselho de Serviços da Fecomércio-SP, com o apoio da Febrac e de diversas entidades do setor de Serviços. Este grande evento visou à apresentação de propostas buscando a valorização e maior

representatividade do setor de prestação de serviços no cenário nacional.

Na ocasião, a superintendente da Febrac Cristiane Oliveira apresentou a Carta de Ribeirão Preto, com as propostas do evento, que será entregue pelo Secretário do Ministério do Turismo Alberto Alves ao Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, em Brasília.

Confraternização Fenavist



O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, participou da Festa de Confraternização da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), realizada no dia 29 de novembro de 2016, em Brasília/DF.

Perito assistente pode ajudar a reduzir o passivo trabalhista?

Tema bastante polêmico, o passivo trabalhista é um problema que onera bastante as empresas, e se materializa a partir, principalmente, de ações trabalhistas nas quais a empresa não fez uma defesa satisfatória.

De acordo com o Perito Oficial/Judicial, Éder Mascarenhas, diretor presidente do Instituto Mineiro de Perícias (IMP), acidentes de trabalho e reclamações trabalhistas configuram-se como situações de crise nas empresas, e agir preventivamente, é a melhor forma de evitar o passivo trabalhista. “O trabalho do Perito Assistente não é fundamental somente no desdobramento da crise, interpellando as conclusões e laudos dos peritos judiciais, mas também de orientar antes da realização delas”, explicou.

O trabalho preventivo começa com o mapeamento de toda a empresa, verificando as condições e formas de organização do trabalho, adequando-as e orientando os profissionais para que não incorram em erros ou viole a legislação trabalhista e principalmente, para que busquem a preservação de provas e do local do fato.

Outra forma de atuação é nos autos da reclamação trabalhista, quando o perito assistente age aferindo as condições em que se deu o fato, para desconstruir os argumentos da ação trabalhista, contrapondo o laudo do perito judicial e ao mesmo tempo, subsidiando o advogado da empresa reclamada. “O papel do perito assistente é garantir a imparcialidade do perito judicial durante as perícias”, destacou. Segundo Éder Mascarenhas, a relação entre perito judicial e perito assistencial é “muito amistosa e existe um respeito muito grande por parte do perito judicial. A partir do momento que existe o acompanhamento, ele fica mais atento e mais zeloso em fazer um bom trabalho”.

Éder Mascarenhas garante que, em



Diretor presidente do Instituto Mineiro de Perícias (IMP), Éder Mascarenhas

qualquer reclamação trabalhista, seja de insalubridade, periculosidade, doença adquirida, e principalmente, acidentes de trabalho, a presença do perito assistente é fundamental para a empresa, e não somente de um técnico de Segurança do trabalho. “Uma empresa assistida por um perito assistente consegue, em um período de um ano, reduzir o passivo trabalhista de 40% a 60%, pois age de forma preventiva”, ressaltou Éder Mascarenhas.

Esse foi o tema da palestra “Como o Perito assistente pode ajudar a reduzir o passivo trabalhista?” transmitida por videoconferência, no dia 18 de agosto de 2016, diretamente, da sede do Seac-MG, em Belo Horizonte, para todas as empresas associadas e cadastradas no sistema.

A transmissão contou com a participação de conselheiros e do presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, empresários, assessores jurídicos, técnicos de Segurança do Trabalho do segmento de Asseio e Conservação e de outros setores.

IMP: novo parceiro do Seac-MG

Durante a palestra, Éder Mascarenhas apresentou as condições especiais da parceria do IMP com o Sindicato, que irá oferecer, gratuitamente, às empresas associadas, consulta nas áreas em que o Instituto atua, como meio ambiente; segurança, engenharia e Medicina do Trabalho; trânsito, contábil, dentre outras. Os honorários serão cobrados a partir do trabalho efetivo demandado por cada caso, mas em condições diferenciadas para as associadas.

**A informação
é o 1º passo
para uma
vida
saudável!**

**Prevenção
do câncer
de mama**

**Prevenção
do câncer
de próstata**

Disponível em:
http://www.seacmg.com.br/publicacoes_files/cartilhas/seacmg-cartilha-prevencao-cancer-2014.pdf



Por que tantas empresas sofrem condenações na Justiça do Trabalho e como evitá-las?



Giordano Adjuto Teixeira
Assessor Jurídico do SEAC-MG, Advogado especialista em Direito do Trabalho e Sindical, MBA em Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho, Sócio e Palestrante da Methodus Treinamento Empresarial

A palavra hipossuficiência, é conceituada no Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, como “situação em que um indivíduo se encontra carente, ou desprovido, parcial ou totalmente, de algo”. Como veremos mais adiante no presente artigo, este conceito é de fundamental importância para melhor compreensão das decisões proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Mas antes, por uma questão didática, vou me socorrer do Código de Defesa do Consumidor (CDC), pois se trata de estatuto bastante difundido junto à população. Conforme consta no próprio título, trata-se do conjunto de normas que defendem o consumidor (e não o fabricante ou o fornecedor). Isso ocorre porque a lei reconhece aquele como sendo a parte mais vulnerável na relação de consumo. Ou seja, a parte hipossuficiente.

Provavelmente você mesmo nunca tenha criticado o CDC pelo fato dessa lei proteger o consumidor até no nome. Afinal você é um consumidor. Mas o mesmo não costuma ocorrer com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, principalmente, as decisões judiciais trabalhistas, que muitas vezes são acusadas de serem excessivamente protetivas em detrimento dos empregadores.

De fato, compreendo que algumas críticas sejam procedentes, notadamente em relação ao que tomo a liberdade de chamar de “pescaria jurídica”, através do qual alguns reclamantes literalmente tentam a sorte nos tribunais. Isto é, cientes das proteções processuais trabalhistas - tais como as isenções de pagamento de custas e emolumentos decorrentes da justiça gratuita, bem como da inexistência de honorários sucumbenciais - movem ações (jogam a isca) apoiadas em fatos distorcidos a fim de obterem condenações (pescarem)

decorrentes de eventuais revelias, ônus probatórios não desencumbidos pelos reclamados ou mesmo provas testemunhais tendenciosas.

Nesse sentido, alguns casos chegaram ao extremo de se tornaram praticamente folclóricos, passando a integrar o anedotário jurídico. Tal como a demanda proposta perante umas das, ainda, Juntas de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, através do qual o reclamante pretendeu, dentre outros pedidos, a percepção de adicional de insalubridade por transportar computadores que continham vírus (Processo nº 00950/95, 14ª JCJ, Sentença proferida em 23/06/1995). Por óbvio, o Pedido foi julgado improcedente, sem contudo restar nenhuma sanção para o autor.

Retornando à questão inicial do artigo, na Justiça do Trabalho o trabalhador é tido como a parte hipossuficiente. Entretanto, tal condição não decorre do grau de riqueza ou cultural do trabalhador, sim de um aspecto processual: a dificuldade que a parte tem em produzir provas.

Não é difícil de entender. Vejamos o exemplo de uma ação com pedido de pagamento de horas extraordinárias. Via de regra o trabalhador não tem acesso ao controle de frequência, que fica em posse do empregador. Logo, sob o aspecto probatório o reclamante é considerado como sendo a parte mais fraca, motivo pelo qual o ônus de apresentar os documentos em juízo e comprovar os fatos direito é transferido ao empregador. Caso este não apresente a documentação, ou a apresente de forma incompleta, rasurada ou com marcação “britânica” (sem variações nos horários de entrada e saída), a alegação do trabalhador prevalecerá e o pedido será julgado procedente com a consequente condenação ao respectivo pagamento.

O mesmo critério quanto ao ônus probatório por parte do empregador aplica-se a inúmeras outras situações, motivo pelo qual as empresas devem realizar uma verdadeira e efetiva gestão trabalhista através do controle das rotinas trabalhistas e documentação pertinente.

Neste sentido, especial importância deve ser dada às atividades desenvolvidas pelos Departamentos de Pessoal, Recursos Humanos e Saúde e Segurança do Trabalho, desde os processos de recrutamento e seleção de mão de obra, continuando pelas diversas rotinas de pessoal, tais como aquelas relacionadas à duração do trabalho, férias, remuneração, alterações contratuais, suspensões e interrupções, até alcançar os processos de rescisões de contratos de trabalho.

Para tanto, é necessário estabelecer procedimentos em relação à metódica execução e documentação de cada uma das rotinas trabalhistas, sempre em conformidade legal. A partir daí, tais procedimentos deverão ser permanente e sistematicamente reavaliados e melhorados para que possam ser assimilados e controlados por meio destes parâmetros, de forma a acompanhar as constantes mudanças normativas que se sucedem ao longo do tempo. Trata-se da utilização do método de melhoria contínua PDCA no gerenciamento e controle das questões laborais, estabelecendo metas (Plan/Planejar), executando as tarefas definidas no planejamento (Do/Executar), comparando os resultados alcançados (Check/Checar) e agindo de forma

a implementar soluções que eliminem eventuais divergências entre o planejado e o executado (Action/Agir).

Portanto, considerando os conceitos de hipossuficiência processual e gestão trabalhista introduzidos neste breve artigo, é extremamente recomendável que os empresários atuem de forma proativa, estabelecendo mecanismos de controle das rotinas trabalhistas e documentando-as sempre, a fim de reunir os elementos comprobatórios das inúmeras obrigações trabalhistas que lhes competem. Isto certamente reduzirá os riscos de condenações judiciais e até mesmo de autuações fiscais administrativas, além de gerar resultados extremamente positivos em termos de controle e lucratividade dos negócios.

Quer estar sempre bem informado sobre o universo de Facilities Management?

Não espere mais! Curta agora e acompanhe nossa página no Facebook e LinkedIn. É uma maneira fácil e rápida de ter acesso às principais pautas e eventos realizados pela Revista INFRA, além de vagas de trabalho, encontros do setor e oportunidades de negócios.

[f /revistainfra](#) [in /company/talen-editora-ltda](#)

Conselheiros do Seac-MG discutem as novas regras para prestação de serviços

As empresas que contratam com a Administração Pública Federal direta, indireta e empresas estatais federais estão sujeitas a novas regras para o pagamento dos trabalhadores terceirizados. A Portaria nº 409 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) foi publicada no dia 21 de dezembro de 2016, no Diário Oficial da União, e reflete diretamente, num mercado que movimenta cerca de R\$ 45,5 bilhões por ano e emprega 1,09 milhão de terceirizados em todo o país.

Este foi um dos temas da Reunião do Conselho de Administração do Seac-MG, realizada no dia 10 de janeiro de 2017, em Belo Horizonte (MG). Na avaliação da Assessoria Jurídica do Sindicato, as novas regras vão provocar um impacto altamente, significativo nas empresas do segmento de Asseio e Conservação.

A Portaria estabelece uma regra única para todo o setor público federal, condicionando o pagamento mensal do serviço contratado à comprovação pela empresa de terceirizados do recolhimento em dia dos direitos previdenciários e trabalhistas dos seus trabalhadores, como FGTS, INSS, 13.º salário. Do contrário, o dinheiro será retido, e a empresa não vai receber o pagamento.

A Portaria também obriga as empresas a contratar um seguro de até 5% do valor do contrato, limitado a dois meses do valor da folha. Esse seguro será usado para as situações em que as empresas não cumpram os direitos trabalhistas, como em casos de falência. "Trata-se de mais um ônus para as empresas terceirizadas, pois o art. 56 da Lei de Licitações já exige a prestação de garantia na contratação de serviços, obras



As reuniões do Conselho de Administração acontecem todas as terças-feiras, às 16h30, na sede do Seac-MG, em BH

e compras", lembrou a Assessoria Jurídica do Seac-MG.

Outra alteração destacada foi a de que o repasse de dinheiro para o pagamento de licença maternidade, auxílio-doença (os 15 dias iniciais em que a empresa é obrigada a arcar com o custo do trabalhador) e substituições só será feito a partir de agora no fato gerador do benefício.

Atualmente, o valor anual do contrato é dividido em 12 parcelas mensais, sem levar em conta os pagamentos. Com isso, muitas empresas utilizam o dinheiro para outras despesas e ficam sem recursos para pagar os direitos trabalhistas e previdenciários. Há muitos casos em que o próprio governo federal e as empresas estatais são acionadas na Justiça pelos trabalhadores para honrar esses compromissos assumidos pelas empresas terceirizadas.

As novas regras são medidas de se-

gurança financeira para impedir que o setor público tenha que arcar com esses custos, que deveriam ser das empresas, considerando que a relação estabelece a responsabilidade subsidiária. A Portaria também evita que contratos com desequilíbrio financeiro maculem outros contratos de uma mesma empresa. Isso porque os gestores dos contratos terão que fiscalizar se os direitos do trabalhador estão sendo pagos. Há casos em que a Justiça coloca o governo como solidário nos conflitos trabalhistas.

A Portaria também limita as funções que podem ser objeto de execução indireta, como atividades que envolvam a tomada de decisão nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle; as atividades consideradas estratégicas para o órgão ou entidade cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias; as funções relaciona-

das ao poder de polícia, as de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção, dentre outras.

Alterações na CLT

A Reforma Trabalhista também foi outro tema debatido pelos Conselheiros Administrativos do Seac-MG. A proposta faz parte das medidas anunciadas pelo governo de Michel Temer, em dezembro de 2016.

O Projeto de Lei nº 6.787, de autoria do Executivo, tramita na Câmara dos Deputados e estabelece a prevalência de convenções e acordos coletivos sobre a legislação, em caso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pelo texto, a Justiça do Trabalho deve adotar o princípio da intervenção mínima na autonomia da

negociação ao analisar a CCT.

Dentre os itens da Reforma, o assessor jurídico do Seac-MG, Giordano Adjuto, destacou a regulamentação da eleição de representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, incluindo a proibição da dispensa arbitrária ou imotivada. “Isso é um ônus a mais para as empresas, se o projeto for aprovado”.

Outros itens alvo da Reforma são a flexibilização da jornada de trabalho, pagamento de férias em até três vezes, vantagem compensatória em caso de flexibilização de direito previsto em lei por negociação coletiva e aumento da multa em caso de empregado não registrado, que passa de um salário mínimo para R\$ 6 mil. “Contudo, é importante

verificar que nem todas as matérias são objeto de negociação, como as normas de segurança do trabalho, dentre outros itens”. Segundo ele, é importante fazer essa leitura e dar continuidade às discussões à medida que o PL vai sendo apreciado pelo Legislativo.

Além do Projeto de Lei, o Executivo enviou também duas medidas provisórias para alterar outros pontos da CLT. A MP 761/16 prorroga para 31 de dezembro de 2017 o prazo para adesão ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que passa a chamar Programa Seguro-Emprego (PSE). A MP 763/16 permite ao trabalhador sacar o valor depositado até o dia 31 de dezembro de 2015 nas contas inativas do FGTS.



A Portaria nº 409 MPOG foi tema do Boletim Jurídico On Line nº 50, enviado às empresas representadas pelo Sindicato.

Durante a reunião, a Assessoria Jurídica também analisou a matéria “Estado só responde por terceirização com prova de culpa na fiscalização”, publicada na Revista Consultor Jurídico, e divulgada no Jurídico Online nº 51.

A matéria destaca decisão da presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), Cármen Lúcia, que deferiu liminar pleiteada pelo Estado do Amazonas para suspender o bloqueio de R\$ 10 milhões nas contas do governo para pagamento de verbas trabalhistas a empregados terceirizados.

O entendimento, já consolidado na jurisprudência, é de que a responsabilidade subsidiária da administração pública em casos de terceirização não pode ser presumida, sendo que o “Estado só responde pelos débitos trabalhistas se comprovada a omissão ou a negligência dos agentes públicos na fiscalização do contrato administrativo”.

Planejamento tributário: um fôlego para enfrentar a crise econômica

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT), 95% das empresas no país pagam seus impostos de forma indevida ou duplicada.

O número de tributos vigentes no Brasil chegou a 95, dentre impostos, taxas e contribuições, definidos no art. 145 da Constituição Federal e art. 5º do Código Tributário Nacional. Além de muitos, são também pesados. De acordo com Estudo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil é o país com a maior carga tributária em toda América Latina e Caribe, chegando a 33,4% do Produto Interno Bruto (PIB). Em 2016, os cidadãos e empresas recolheram aos cofres públicos mais de R\$ 2 trilhões, conforme o impostômetro da Associação Comercial de São Paulo. E, enquanto a tão esperada Reforma Tributária não chega, as empresas precisam encontrar alternativas para driblar a crise econômica e aumentar o lucro e a produtividade.

O planejamento tributário, a revisão dos tributos pagos indevidamente, utilização de precatórios na compensação de débitos tributários e recuperação de créditos são algumas das saídas apontadas pelo advogado especialista em Direito Empresarial do Grupo Brugnara, Magnus Brugnara. O planejamento tributário não é uma novidade, mas muitos empresários ignoram a importância de uma gestão tributária eficiente. “Sem ela, é praticamente, impossível uma empresa manter-se em condição financeira ajustada e com perspectiva real de crescimento em sua produtividade”.

Segundo Brugnara, um dos fatores que mais pesa no orçamento de uma empresa são os encargos tributários, e gerir essas despesas é um difícil desafio, até porque a legislação é extremamente complexa. Estudo elaborado pelo Instituto de Desenvolvimento Econômico e do Contribuinte (IDC), suporte de pesquisa do Grupo, concluiu que o contribuinte precisa analisar três mil normas fiscais para entender razoavelmente, a realidade tributária brasileira. “Nesse patamar, inclui 93 obrigações acessórias que pressionam todas as empresas brasileiras, bem como os profissionais que atuam na área”.

Big Brother Fiscal

Além de arcar com elevadíssima carga tributária, Brugnara destaca que o contribuinte ainda tem que enfrentar o poderoso Big Brother fiscal. “A ferocidade com a qual o fisco atua, monitorando



Diretor Empresarial do Grupo Brugnara,
Magnus Brugnara

todas as operações já recolhidas ou em fase de recolhimento pelos entes fiscais, atuando como um radar eletrônico, favorecido pela complexa e sofisticada estrutura arrecadatória do Estado, como o Sistema Público de Escrituração Fiscal (Sped)”, advertiu.

Além de sofrer com a alta e complexa carga tributária, muitas empresas quebram com as elevadas dívidas fiscais. “E nem as recentes ‘renegociações’, como o Programa de Recuperação Fiscal (Refis), são capazes de garantir a tranquilidade do contribuinte em matéria fiscal”.

Compliance de tributos

Para melhorar esse quadro, Magnus Brugnara aconselha a formatação e implementação de um sistema de administração do ônus tributário. “O princípio constitucional não deixa dúvidas

No dia 22 de novembro de 2016, o Seac-MG e a Tributarie promoveram a palestra “Otimização da carga tributária para o aumento da lucratividade”. O evento discutiu a questão tributária no país com foco nas pequenas e médias empresas. Criada em 2015, a empresa já atendeu mais dois mil clientes.

"Com uma eficiente gestão tributária, é possível transformar a dificuldade tributária dos empresários em oportunidade de negócio"

que, dentro da lei, o contribuinte pode agir no seu interesse, visando diminuir os custos de seu empreendimento, inclusive dos impostos.", lembrou.

O advogado lembra que o planejamento tributário é a atividade empresarial estritamente preventiva. "Visa identificar e projetar os atos e fatos tributáveis e seus efeitos, comparando-se os resultados prováveis, para os diversos procedimentos possíveis, de tal forma a possibilitar a escolha da alternativa menos onerosa, sem extrapolar o campo da licitude".

Nessa linha, segundo o Diretor Jurídico e de Expansão Nacional da Tributarie, Luiz Souza, o *compliance* de tributos é a maneira legal, adequada e eficaz das empresas conseguirem real efetividade no planejamento tributário. O Tributarista afirma que, com a correção de eventuais inconformidades e recolhimentos a maior na base de cálculo dos tributos, é possível proporcionar às empresas fluxo de caixa legal e imediato por meio de uma auditoria assertiva. Trabalhos recentes de *compliance* de tributos apontam uma economia entre R\$500 mil a R\$5 milhões.

Contudo, ele faz um alerta ao empresário, que pressionado pela alta carga tributária e pela ferocidade do big brother tributário brasileiro, se aventura em soluções "aparentemente" milagrosas. Segundo ele, o planejamento tributário requer uma revisão fiscal, feita por profissionais qualificados, que devem, primeiramente, bus-



Luiz Souza, Diretor Jurídico e de Expansão Nacional da Tributarie

car alternativas administrativas para equilibrar o déficit tributário, antes de recorrer ao judiciário. "Com uma eficiente gestão tributária, é possível transformar a dificuldade tributária dos empresários em oportunidade de negócio", concluiu.

ASSOCIE-SE AO





SEAC-MG

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais

ISO 9001:2008. Desde 12/2008

União para defesa dos interesses e direitos das empresas de Asseio e Conservação!

Associativismo atuante, Representatividade forte.

Até a data do vencimento, a associada tem 20% de desconto no pagamento da mensalidade

Informações: www.seacmg.com.br

Trabalho a distância versus passivo trabalhista



Ismar Libânio dos Santos
Advogado e Diretor
Administrativo e Financeiro do
Seac-MG

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

** Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

As novas tecnologias, que se superam exponencialmente, a cada instante, impõem também transformações no mundo do trabalho, implicando, diretamente, no ordenamento jurídico, que precisa se adaptar à contemporaneidade. Há cinco anos, a Lei 12.551/11 alterou o art. 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)*, positivando entendimento já consolidado na jurisprudência trabalhista, ao regulamentar o trabalho a distância ou aquele realizado no domicílio do empregado, também conhecido como home office. Contudo, ainda inexistente no país uma legislação específica que regulamente essa modalidade de trabalho, o que vem gerando insegurança jurídica, apreensão e resistência entre empresários.

O referido dispositivo equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Dessa forma, os empregados que exercem suas atividades em casa ou a distância por meio de telefones celulares, computadores e outros meios de comunicação, têm os mesmos direitos trabalhistas dos empregados presenciais, garantidos na CLT, como horas extras, adicional noturno, e até mesmo, assistência em caso de acidentes de trabalho. A esses trabalhadores também estão garantidos os direitos previdenciários.

No presente artigo, vamos nos ater à seguinte questão: até que ponto a adoção do trabalho a distância ou home office pode contribuir com o aumento do passivo trabalhista da empresa?

Primeiramente, como já destacado, apesar de o art. 6º da CLT regulamentar essa modalidade de trabalho, a falta de uma legislação específica aliada à vulnerabilidade do ambiente virtual dão margem a muitas dúvidas

e entendimentos. Muitos empresários preferem não arriscar. Outros desafiam a frágil segurança jurídica e adotam, com cautela, o sistema home office e o trabalho a distância, firmando contratos de trabalho que estabeleçam regras específicas e claras. Mas será que isso é suficiente?

Nessa seara, o debate mais acalorado sobre o tema converge, principalmente, quanto ao controle da jornada de trabalho, visto que a legislação leva em consideração o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, independentemente, de estar prestando serviço ou não. Por exemplo: como controlar o trabalhador que prefere trabalhar à noite, aproveitando algumas horas do dia para exercer atividades particulares, ou até mesmo, aquele que é desorganizado, e deixa tudo para a última hora, tendo que extrapolar a jornada normal para "dar conta do recado", utilizando os feriados e domingos?

O trabalho a distância, executado por "meios telemáticos e informatizados" – por exemplo, smartphones, tablets, via e-mail, MSN, whatsapp, dentre outros aparelhos de comunicação, permite o comando direto do empregador, a qualquer momento e em qualquer espaço de tempo. Assim, uma simples mensagem via WhatsApp ou um e-mail do empregador podem configurar subordinação, um dos pressupostos da relação de emprego. E se caracterizado os outros pressupostos – trabalho por pessoa física, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, então, dificilmente, o empregador terá como se defender, mesmo que conste o contrário em contrato de trabalho.

A jurisprudência entende que se não há fiscalização da jornada praticada, necessariamente, não há controle de jornada de trabalho. Nesse sentido, não incidem horas extras, visto que

se aplica a exceção do art. 62, da CLT. Vejamos:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. **Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT** (grifo nosso). Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT 3 RO:00727201301803001 - 0000727-42.2013.5.03.0018,

Relator Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Publicação 21/09/2015).

Esse entendimento já se consolidou na jurisprudência. Recentemente, em julgamento do Recurso de Revista nº 87200-92.2009.5.17.0024, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), que condenou uma empresa/ré ao pagamento de horas extras por atividades exercidas por um operador de negócios, externamente, ao ambiente de trabalho. De acordo com o Relator, ministro Caputo Bastos, o TST admite como meio de controle de jornada “todos aqueles que, de forma direta ou indireta (grifo nosso) tornem possível o acompanhamento da jornada de trabalho”. Nesse sentido, não se aplica a excepcionalidade do art. 62, I, da CLT.

Outra questão que envolve o controle da jornada de trabalho é quando o empregado fica à disposição do empregador por meio do telefone celular, ou seja, de sobreaviso. Em função da alteração do art. 6º da CLT, o TST reviu a Súmula nº 428, a fim de pacificar as discussões acerca da utilização dos aparelhos de telefonia móvel e outros meios modernos de comunicação. In verbis:

SOBREAVISO, APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso

o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Contudo, ao contrário do que se esperava, a revisão da Súmula 428 não colocou fim à discussão, mas acalorou ainda mais o debate. Com base nesse dispositivo, a Justiça do Trabalho vem reconhecendo, por exemplo, a existência de sobreaviso em casos em que o trabalhador, apesar de não permanecer em sua residência para aguardar a convocação, tem sua liberdade de locomoção restrita devido a um possível chamado do empregador.

Situações como as descritas acima podem gerar um passivo trabalhista, quando trabalhadores ingressam na Justiça do Trabalho para recebimento de horas extras e/ou horas de sobreaviso, alegando exercício de atividades laborais fora do ambiente de trabalho, extrapolando a jornada normal ou aquela estabelecida em contrato, Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Contudo, é bom destacar que o fato de fornecer um telefone celular ou outro dispositivo de telefonia para o empregado não configura sobreaviso, a não ser que ele tenha seu direito de ir e vir limitado, geograficamente, por ordem do empregador. Para isso, o empregador também deve ficar atento.

Não obstante, o trabalho a distância pode trazer vantagens ao empregador, tanto gerenciais quanto financeiras, com a economia de custos em infraestrutura no que concerne, por exemplo, às atividades administrativas, que podem ser realizadas no ambiente virtual. Porém, o empregador não pode esquecer-se que tem a obrigação de oferecer todas as ferramentas neces-

sárias para a realização das atividades virtuais, como computador, internet, telefone, material de escritório e até mesmo, em determinados casos, custear despesas com o uso da residência para funcionamento do home office.

Como visto, apresenta-se como uma "faca de dois gumes", não só considerando a dinâmica dos avanços tecnológicos e as especificidades que circundam o mundo capital/trabalho, mas também o caráter, eminentemente, protetivo da legislação trabalhista. Nesse sentido, cabe ao empresário se precaver para evitar o passivo trabalhista e futuras indenizações.

É de suma importância estabelecer, contratualmente, regras claras e objetivas para a adoção do sistema home office ou trabalho a distância, incluindo horário de trabalho, normas de controle, critérios e limites, além do reembolso de despesas com internet, energia elétrica, fornecimento e manutenção dos equipamentos, infraestrutura e insumos necessários para a realização das atividades. Além disso, é aconselhável que o empregador estabeleça normas internas que disponham sobre a utilização dos meios tecnológicos para execução das atividades laborais nas modalidades previstas no art. 6º da CLT.

Esse também é um ponto fundamental, porque o empregado estará exercendo um trabalho remoto e, como prevê a legislação, o empregador deve fornecer todos os equipamentos necessários, observando inclusive, que o mobiliário deve ser ergonomicamente adequado, atendendo às regras de saúde e segurança do trabalho. O mesmo cuidado deve ser observado quanto à segurança dos aparelhos utilizados para o trabalho a distância, como os smartphones e celulares, pois em determinadas condições, oferecem risco à saúde do usuário.

Também é importante alertar que o fato de utilizar meios telemáticos e informatizados, como dispõe o art. 6º, § único, da CLT, não significa, especificamente, o controle de jornada pelo empregador. Porém, é possível a indenização em horas extras, horas de sobreaviso e adicionais caso seja comprovado o controle efetivo ou fiscalização exercidos por meio desses equipamentos de comunicação, seja por e-mail ou outro meio que permita precisar com exatidão os dias e horas laborados, mesmo que não esteja determinado em contrato de trabalho. Assim, teoricamente, o melhor seria um contrato com liberdade de horário

de trabalho, sem qualquer fiscalização por parte do empregador.

Portanto, se sua empresa optou em adotar o sistema home office, o melhor a fazer é estabelecer um contrato de trabalho, estabelecendo, expressamente, condições e regras objetivas, principalmente quanto à jornada de trabalho, horas extras, adicionais de sobreaviso, fornecimento e manutenção de equipamentos e ferramentas necessárias para a atividade laboral. Lembrando, inclusive, a ampla vulnerabilidade do ambiente virtual que pode dificultar, por exemplo, ao empregador ter a garantia de que o trabalho está sendo, realmente, executado por quem foi contratado.

Assim, há de se concluir, a partir desse breve ensaio, que a Lei 12.551/11 e as alterações advindas não foram suficientes para encerrar as discussões acerca do trabalho a distância ou home office, o que se faz necessária uma lei específica que regulamente essa modalidade de trabalho, abarcando o máximo possível as questões jurídicas que a envolve. Enquanto isso, é prevenir para não indenizar, elaborando contratos de trabalho que estabeleçam regras claras, objetivas e específicas como forma de evitar reclamatórias e passivos trabalhistas.



SERIS
SERVIÇOS TÉCNICOS
INDUSTRIAIS

"Uma empresa do Grupo ISCOT ITALIA"

- ✓ Limpeza Técnica
- ✓ Limpeza Ambiental
- ✓ Mão-de-obra temporária

CERTIFICADA
ISO 9001:2008 ISO14001 OHSAS 18001

www.seris.com.br

Dun & Bradstreet
D-U-N-S® NUMBER
91-124-4452

A referência que faltava no mercado.

Certificado de Regularidade do SEAC-MG

Exija na hora de contratar uma Prestadora de Serviço.



Mais informações:

31 3278.3008

sac@seacmg.com.br

Entidade Certificadora



Apoio

SINDEAC

Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, desinsetização, portaria, Vigia e dos Cabeleiros de Belo Horizonte.

Lei Anticorrupção Empresarial e necessidade de implantar o Programa de Integridade



Tatiana Camarão
Mestre em Direito Administrativo pela UFMG
Coordenadora dos cursos de Direito Público da Escola da OAB/MG
Co-Autora dos livros: Manual Prático do Pregão, editora Mandamentos; Processo Administrativo: Comentários à Lei n. 9.784/99, editora Fórum; Aspectos Polêmicos da Licitação, editora Fórum; Termo de Referência, editora Fórum; Gestão e Fiscalização de Contratos, editora Fórum.
(tatianacamara@tatianacamara.com.br)

Em junho de 2013, tivemos uma onda de protestos de rua registrados em todo o Brasil, que tinha o propósito de combater atos de corrupção no âmbito da administração pública. Em resposta, foi promulgada a Lei nº 12.846/13, conhecida como a Lei Anticorrupção Empresarial.

Diferente dos normativos que integram o “sistema legal de defesa da moralidade”¹, essa lei atribui a responsabilidade objetiva a pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos.

Com isso, é suficiente que se demonstre que a empresa praticou ato ilícito², que trouxe prejuízo à Administração Pública, por meio de seus colaboradores ou fornecedores, que realizaram as tratativas em nome dela, ainda que sem seu consentimento ou conhecimento, que poderá sofrer sanções administrativas e judiciais, de enorme impacto financeiro e reputacional. Vejamos:

- Sanções Pecuniárias: Multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto.
- Sanções que afetam a Imagem da Empresa: Publicação extraordinária da decisão condenatória às expensas da pessoa jurídica, em meios de comunicação de grande circulação na área da prática da infração e de atuação.
- Sanções Interditórias: suspensão ou interdição parcial de suas atividades ou a dissolução compulsória da pessoa jurídica.
- Proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 (um) e máximo de 5 (cinco) anos.

Por se tratar de norma de caráter sancionatório, há previsão na lei de circunstância que pode atenuar a pena, que é a existência na empresa de um programa de integridade.

Com o programa de integridade a empresa se compromete com os regulamentos internos e externos que regem suas atividades e negócios. Para que esse programa seja avaliado como válido e em funcionamento, a empresa deve atender nada menos que dezesseis parâmetros que se encontram descritos no Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção Empresarial em âmbito federal, dentre eles: a elaboração de um Código de Ética, que deverá prever as condutas aceitáveis e proibidas de todos os colaboradores; o canal de denúncia, que deve garantir a confidencialidade e a não retaliação do denunciante; treinamento sobre o programa de integridade e sistema de recrutamento dos fornecedores.

A necessidade de um programa de integridade se tornou ainda mais iminente tendo em vista a promulgação em junho, deste ano, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, também chamada de Lei de Responsabilidade das Estatais.

De acordo com esse novo estatuto das estatais, quaisquer contratações por elas realizadas serão precedidas de prévia avaliação de reputação e integridade dos contratados.

Daí decorre, inarredavelmente, que as empresas que têm relação com o poder público devem se preocupar com a implantação do programa de integridade que serve de fator mitigador das penas por atos ilícitos contra a Administração e vai ser exigida daquelas empresas que têm negócios com as entidades estatais.

¹ Lei nº 8.429/1992; artigos 90 e seguintes da Lei nº 8.666/1993; artigos 312 e seguintes do Código Penal Lei nº 12.529/2011; Lei Complementar nº 135/2010.

² Os atos lesivos estão previstos de forma taxativa no art. 5º da nova lei 12.846/13.

PREÇO DE BENEFÍCIO NÃO SE DISCUTE, COMPARA-SE!

Quem compara descobre
as vantagens de ser
uma empresa associada
Seac-MG

SERVIÇOS	MERCADO	SEAC/ASSOCIADA
Certificado de Regularidade	R\$ 300,00	R\$ 0,00
Consultoria de Financiamento e Crédito	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Consultoria Jurídica do Seac-MG	R\$ 1.300,00	R\$ 0,00
Consultoria Trabalhista	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Consultoria Tributária	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Datashow	R\$ 220,00 (p/dia)	R\$ 0,00
Espaço Gourmet	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Guia de Licitações e Contratos	R\$ 500,00	R\$ 0,00
Informativo Jurídico	R\$ 1.300,00	R\$ 0,00
Prestação de Serv. Advocatícios Trabalhistas	R\$ 1.300,00**	R\$ 750,00 por ação
Programa de Cursos e Palestras	R\$ 250,00 por inscrito	R\$ 0,00
Serviço Médico Ocupacional	R\$ 30,00 por inscrito	R\$ 0,00
Utilização do espaço físico do Seac-MG	R\$ 1.200,00 (aluguel por 8h)	R\$ 0,00
Videoconferência (cursos, palestras, AGEs e reuniões)	preço fechado	R\$ 0,00 ou condições especiais

PARCERIAS

CDL/BH	R\$ 42,00	R\$ 0,00
Colina Sagrada (Ticket)	preço fechado	condições diferenciadas
Colina Sagrada (Caixa Seguradora - Plano Odonto)	preço fechado	R\$ 12,50 mensal/pessoa sem carência***
Colina Sagrada (Icatu Seguros)	R\$ 2,05	R\$ 1,23
Contabilidade Mantiqueira	preço fechado	20% de desconto
CST Medicina do Trabalho	preço fechado	condições especiais
Grupo Lancini	preço fechado	condições especiais
Instituição de Ensino Superior	preço fechado	desconto de até 20%
Instituto Mineiro de Perícias	preço fechado	até 20% de desconto
Miranda e Dias Consult. em Gest. Empresarial	preço fechado	condições especiais
Nicolau & Mendes Advogados	preço fechado	R\$ 450,00 por ação
Mezzo Planejamento	preço fechado	sob consulta
Ótica Grau Visão	R\$ 800,00****	desconto de 45%
PRFiscal	preço fechado	15% de desconto
Tributarie	preço fechado	10% de desconto nos honorários

* Simulação de custo para empresas com até 30 funcionários.

** Valor mínimo indicado na Tabela de Honorários da OAB.

*** A partir de 200 vidas.

**** Exame de Vista, armação e lente. Pagamento em até três vezes.

OBS: As consultorias são disponibilizadas por meio do Convênio Seac/Ciemi.

Mais informações: seacmg@seacmg.com.br | Acesso: www.seacmg.com.br/servicos-seac

Comitê de Estudos Jurídicos analisa súmula 448 do TST

Assessores jurídicos das empresas mineiras do segmento de Asseio e Conservação se reuniram em Belo Horizonte (MG), no dia 20 de dezembro de 2017, para discutir alternativas jurídicas à Súmula 448, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que gera um novo encargo aos prestadores de serviços. O Comitê de Estudos Jurídicos foi promovido pelo Seac-MG.

O inciso II da referida súmula afeta diretamente as empresas prestadoras de serviços, ao determinar o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40% sobre o salário mínimo) nos casos de limpeza de banheiro de uso público e a respectiva coleta de lixo em locais de grande circulação.

Desde a publicação da resolução, que converteu a Orientação Jurisprudencial nº 04 na Súmula 448, em maio/2014, o Seac-MG mobilizou os assessores jurídicos da entidade a fim de orientar os empresários sobre as novas alterações.



Outra medida é manter a categoria informada quanto às ações promovidas pelas entidades representativas, como

a Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac) e a Confederação Nacional do Comércio.



Terceirização segura e eficiente?

A Saneservis oferece

Especialização em administração de condomínios comerciais, residenciais e empresas

Serviços: Portaria, Limpeza e Conservação, Telefonia, Ascensorista, Segurança Predial, Recepção, Terceirização de Mão-de-obra em geral

Rua Célio de Castro, 619 - Floresta - BH/MG - Cep 31110-000 - Tel.: (31) 2129-0430 - Fax: (31) 2129-0414
E-mail: saneservis@saneservismg.com.br - ASSOCIADA AO SEAC-MG

Existe sempre
um jeito criativo
e eficiente de manter
um ambiente limpo.

Encontre o seu!



Seja um prestador
de serviços consciente.
Compartilhe suas ações!

Acesse:

www.seacmg.com.br/acao-economia-de-agua



Associadas têm acesso a agenda de cursos do Ciemg

Mensalmente, o Seac-MG divulga no site e por e-mail, a Agenda de Eventos do Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais (Ciemg), uma das entidades do Sistema Fiemg. Por meio de convênio firmado pelo Sindicato, as Empresas Associadas têm acesso a programas de cursos, palestras, encontros empresariais, consultorias jurídicas e seminários.

Com os recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), o Seac-MG subsidia a participação



das Associadas, que têm descontos especiais ou isenção nas taxas de inscrição. Os profissionais são altamente qualificados, e o Ciemg oferece uma excelente infraestrutura, com total suporte para as ativi-

dades. Os eventos acontecem na sede da entidade, em Contagem (MG).

As áreas de atuação são Gestão Empresarial, Liderança, Vendas, Marketing, Inovação, Motivação, Gestão de RH, Planejamento Estratégico, Produção, Custos, Fiscal/Tributária e Trabalhistas. Dentro dessas áreas, coloca à disposição cursos in company, cursos de curta duração (carga horária de até 20 horas) e cursos de média duração, com carga horária de 90 horas, o que permite um aprofundamento em temas mais complexos.

CONSULTORIAS GRATUITAS CIEMG

Consultoria Trabalhista
Terças-feiras, das 14h às 17h30

Consultoria em Financiamento e Crédito
Quartas-feiras, das 14h às 17h30

Consultoria Tributária
Quintas-feiras, das 14h às 17h30

Agende um horário:
(31) 3362.5666

Programação sujeita a alterações.

Mais informações: (31) 3362.5666
www.ciemg.com.br



- **Gestão de RH**
- Serviço temporário
- Seleção e avaliação psicológica
- Consultoria de RH
- Terceirização de serviços

- **Gestão de limpeza**
- Limpeza em geral e conservação
- **Gestão de condomínios**
- Administração de condomínios

BH: (31) 3271.6087 | Betim: (31) 3077.8685 | Itajubá: (35) 3622.1658



www.rhtime.com.br

ASSOCIATIVISMO COMO VIA DE MÃO DUPLA

Sua empresa já aderiu à nova campanha
de marketing do Seac-MG?



Divulgue a marca do Seac e ganhe até
100% de desconto na mensalidade

**Não Fique só!
Associe-se!**

**Seac e Associada: uma parceria
que cresce a cada dia!**

Mais informações:

www.seacmg.com.br • 31 3278.3008



SEAC[®]-MG

*Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais*

Filiado à Febrac

Princípios norteadores da negociação coletiva



Adriana da Costa Saliba
Advogada e Assessora Jurídica da
Federação Nacional das Empresas
Prestadoras de Serviços em Limpeza
e Conservação (Febrac)

Com a proposta de reforma trabalhista e as discussões acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, torna-se indispensável o conhecimento dos princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho para que não haja um comprometimento do correto e democrático enfrentamento dos novos problemas do sistema trabalhista no Brasil.

Na visão do ilustríssimo Maurício Godinho Delgado, a disparidade de posições entre empregado e empregador fez desapontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos³.

Desta forma, com a reforma trabalhista sendo pauta permanente no Congresso Nacional, e com a atual discussão a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado, torna-se indispensável o conhecimento dos princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho para que não haja um comprometimento do correto e democrático enfrentamento dos novos problemas do sistema trabalhista no Brasil.

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho dividem-se em três grandes grupos⁴:

I. Princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro

O enfoque desse primeiro grupo de princípios é o surgimento e fortalecimento de entidades representativas de trabalhadores que expressem a real vontade coletiva do setor que representam.

I.a - Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

A liberdade de associação é qualquer

iniciativa de agremiação ou reunião pacífica independentemente, do seu segmento social. Importante destacar a diferença entre associação e reunião.

Por reunião, entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns⁵.

A liberdade associativa é essencial à continuidade do progresso e um dos postulados básicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata da ampla prerrogativa de associação e, por consequência, sindicalização do obreiro. A liberdade de reunião é indispensável para o exercício da liberdade associativa.

Ambas as liberdades tratadas são fundamentais à estruturação e desenvolvimento da democracia, e asseguradas pela Carta Magna, em seu artigo 5º, incisos XVI e XVII.

Ressalta-se que a liberdade associativa tem um prisma positivo, tendo em vista a livre criação e vinculação à entidade associativa, e prisma negativo, já que também há liberdade para extinção ou desfiliação da referida entidade.

A liberdade de associação e liberdade sindical são alicerces sobre os quais se constrói outras garantias de ordem jurídica, tais como, livre estruturação interna, livre atuação externa, autossustentação, direito à extinção, etc.

Outra liberdade importante é a liberdade sindical, que foi consagrada no caput do artigo 8º da Constituição da República de 1988, no inciso II e que engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já citadas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo.

Essa liberdade abrange a liberdade

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr, 2014, página 1368.

⁴A presente tipologia foi divulgada em artigo de Maurício Godinho Delgado pela primeira vez em 1994, quando alguns dos princípios arrolados ainda não eram referidos pela doutrina, à época.

⁵DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr, 2014, página 1372

de criação de sindicatos e de sua autoextinção, a prerrogativa de livre vinculação e desfiliação, disposta no artigo 8º inciso V da Constituição, já genericamente tratado no artigo 5º, XX do mesmo diploma.

I.b - Princípio da Autonomia Sindical

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador⁶.

Esse princípio foi parcialmente incorporado a partir da Constituição de 1988, quando houve a eliminação do controle político-administrativo do Estado sobre as estruturas sindicais. A efetivação não se deu de forma plena por conta da manutenção de traços relevantes que conflitam com a essência da autonomia sindical.

O enfoque da autonomia sindical compreende vários aspectos⁷, dentre eles, o da liberdade de organização interna, de elaboração dos estatutos, de fusão com outros sindicatos, de eleição de seus representantes, de se filiar a outras organizações, etc.

II. Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas

Esse grupo de princípios reporta-se às próprias relações entre os sujeitos coletivos e aos processos consubstanciados dessas relações.

II.a - Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

Esse princípio propõe que a validade do processo de negociação submeta-se à

necessária intervenção do sindicato.

Assumido pela Constituição de 1988 (artigo 8º, III e VI, CF/88), esse princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc)⁸.

Importante destacar que, "qualquer ajuste feito informalmente entre o empregador e empregado, terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídico coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal, submetesse a todas as restrições postas pelo ramo trabalhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva."⁹

II.b - Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

Salienta-se, em princípio, que tanto os obreiros quanto os empresários no Direito Coletivo do Trabalho, possuem a mesma natureza e instrumentos eficazes de atuação e pressão, portanto, de negociação, reduzindo desta forma, a disparidade entre os referidos atores sociais.

Nessa linha de raciocínio, não há que se falar em hipossuficiência já que o Direito Coletivo do Trabalho é depreendido da acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

II.c - Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

O referido princípio relaciona-se com

o anteriormente citado, pois objetiva assegurar a efetiva concretização da equivalência entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Ressalta-se que tanto a lealdade como a transparência são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz e do próprio processo de negociação coletiva.

A lisura na conduta negocial atinge qualquer das partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio do Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva – as partes são teoricamente, equivalente (ao contrário do que ocorre no ramo trabalhista individual).¹⁰

Além disso, o princípio da boa-fé na negociação coletiva deriva do princípio da transparência e impede, por exemplo, a greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, para garantir a pacificação que deve ser traduzida por esse próprio diploma.

Importante destacar que a boa-fé na negociação coletiva implica não só o dever de negociar, mas também o dever de informar. Há uma necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação para que não haja manobras dilatórias e obstrutivas.

III. Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais

O último grupo de princípios refere-se aos resultados normativos do processo negociação coletiva, aclarando as diretrizes quanto à sua validade e extensão.

III. c - Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr,2014, página 1376.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – 30ª Edição – São Paulo: Atlas, 2014, página 781.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr,2014, página 1380.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr,2014, página 1380.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição – São Paulo: LTr,2014, página 1384.

O princípio elencado acima, justificativa à existência do Direito Coletivo do Trabalho e fixa a ideia de que a negociação coletiva tem poder de criar norma jurídica em consonância com a normatividade heterônoma do Estado.

Desta forma, a negociação coletiva conta com poder de produzir normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais, chegando a composições que revelam unidade, integração e efetividade¹¹.

Em decorrência desse princípio, a regra coletiva negociada que instituir vantagem trabalhista efetivamente nova, não tipificada ou regulada por regra heterônoma estatal, pode moldar e reger a estrutura e seus efeitos jurídicos da parcela instituída, ainda que restringindo suas potenciais repercussões nos contratos de trabalho¹².

Evidente que em se tratando de parcela antiga ou de verba ou parâmetro criados por lei, os poderes da negociação coletiva atenuam-se ou se recolhem, em face da imperatividade superior que é própria a normatividade estatal¹³.

III.b - Princípio da Adequação Setorial Negociada

Trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

Desta forma, é necessário realizar uma pesquisa e aferir os critérios de validade jurídica e extensão da eficácia das normas oriundas da negociação coletiva para que a norma criada *se apresente em conformidade com as normas constitucionais, evitando a sua declaração de inconstitucionalidade e consequente retirada do ordenamento jurídico*.¹⁴

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoleti-

vas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).¹⁵

Conclui-se, desta forma, que são amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada.

Desse modo, a norma não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia, e não de transação, ou se for relativa a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, aos quais não podem se quer se transacionados nem mesmo por negociação coletiva.

Diante do exposto, a intenção foi demonstrar a importância de ter conhecimento e clareza quanto aos princípios que norteiam as negociações coletivas.

E o que se pretende com o referido artigo é a *promoção da negociação coletiva como forma de solucionar conflitos nas relações de trabalho, meio bastante eficaz, porquanto a solução é criada pelos próprios atores sociais e observa as peculiaridades do caso concreto*.¹⁶

¹¹ AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação Coletiva do Trabalho*. – São Paulo: Saraiva, 2011, página 71.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição* – São Paulo: LTr, 2014, página 1386.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição* – São Paulo: LTr, 2014, página 1386.

¹⁴ MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. – 13ª Edição – São Paulo: Atlas, 2005, página 11.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho – 13ª Edição* – São Paulo: LTr, 2014, página 1388.

¹⁶ PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. *Artigo: A boa-fé e a negociação coletiva*.

http://inhands.jusbrasil.com.br/artigos/397142997/compliance-como-reduzir-riscos?utm_campaign=newsletter-daily_20161021_4232&utm_medium=email&utm_source=newsletter

Cuidar de Minas faz parte da nossa história...

E das nossas empresas também.

Mais de 30 serviços prestados por uma equipe altamente qualificada:

- Parceria com instituições de ensino superior
- Convênio com entidades de classe
- Consultoria Jurídica
- Serviço Médico Ocupacional

Consulte o Guia de Serviços:
www.seacmg.com.br
31 3278 3008

SEAC-MG
Sindicato das Empresas de Aterro e Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001:2008. Desde 12/2008.



NÃO DEIXE O MOSQUITO Aedes Aegypti CUIDAR DA SUA EMPRESA. PARA ISSO, O SEAC-MG SUGERE A ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE AÇÕES, ENVOLVENDO TRABALHADORES E EMPRESÁRIOS. CONFIRA:

PROGRAMA DE AÇÕES DE COMBATE E PREVENÇÃO



ELABORE UM PROGRAMA DE AÇÃO, INCLUINDO MÉTODOS DE COMBATE E CONTROLE DO MOSQUITO NA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA EMPRESA.



DESENVOLVA AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES (ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL).



FORME UMA EQUIPE PARA COORDENAR AS AÇÕES DE ELIMINAÇÃO DOS RISCOS DE FOCO DO MOSQUITO.



PROMOVA TREINAMENTOS ESPECÍFICOS PARA QUALQUER RISCO ENCONTRADO.



FAÇA VISTÓRIAS SEMANAIS A FIM DE IDENTIFICAR POSSÍVEIS FOCOS.



MANTENHA OS TRABALHADORES SEMPRE BEM INFORMADOS, PRINCIPALMENTE, SOBRE OS SINTOMAS DA DENGUE, CHIKUNGUNYA E ZICA.



ELABORE UM RELATÓRIO COM OS RISCOS E FOCOS ENCONTRADOS A FIM DE IDENTIFICAR PADRÕES DE COMPORTAMENTO PARA DEFINIR AÇÕES CORRETIVAS.

COMPARTILHE SUAS AÇÕES.
A PREVENÇÃO É A MELHOR FORMA DE COMBATER O MOSQUITO!



SEAC-MG

Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.
Filiado à Febrac

Sindeac: mais de 110 mil atendimentos em 2016

O Sindicato dos Trabalhadores (Sindeac) disponibiliza atendimento médico e odontológico, assistência social, farmácia gratuita, call-center 0800, lazer e diversão, convênio, orientações trabalhistas, dentre outros benefícios.

Em 2016, o Sindeac atendeu a 110.295 trabalhadores associados e seus dependentes, nas áreas médica, odontológica e farmácia.

A equipe de saúde é composta por cerca de 60 especialistas entre médicos, psicólogos, nutricionistas, dentistas, fisioterapeutas, assistentes sociais e farmacêuticos. Os atendimentos são agendados pelo Disque Consulta (0800 7270227).

Os benefícios não param por aí. O Sindeac mantém convênios com laboratórios, clínicas médicas, estabelecimentos comerciais, instituições de ensino e agências de turismo, com descontos especiais para associados e dependentes.

NÚMEROS (2016)

Atendimento médico: 77.666
Atendimento Odontológico: 12.815
Farmácia: 19.814
Novos Associados: 1.968
Dependentes: 2.034
Total: 4.002
Trabalhadores qualificados: 215

* A Farmácia mantida pelo Sindeac fornece gratuitamente, a maior parte dos medicamentos receitados. Trata-se de amostras grátis, fornecidas pelos laboratórios, por meio de seus representantes.

Cursos

Em parceria com o Seac-MG, por meio do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), são oferecidos cursos para trabalhadores e empresas, na Central de Cursos do Sindeac-BH. Dentre os cursos, destacam-se de Porteiro Profissional, Informática Básica e Avançada, Inglês, Espanhol, Higienização, Higienização Hospitalar, Encarregado de Limpeza, Supervisor de Limpeza e Recepcionista. Para as empresas, são disponibilizados cursos de Qualidade no Atendimento ao Cliente, Excelência no Atendimento em Serviços, Liderança e Gerenciamento de Equipe.

Os Cursos do Sindeac são mantidos com subsídios do PQM, parceria com o Seac-MG. O objetivo é promover a capacitação, aumentando o nível de empregabilidade. Os cursos são oferecidos aos associados e dependentes, na sede do Sindeac, rua Jaceguai, 164, Bairro Prado, Belo Horizonte (MG). Informações: (31) 2104-5899. Fonte: Assessoria de Comunicação Social do Sindeac

Sindi-Asseio entrega materiais escolares para filhos de associados

Pelo terceiro ano consecutivo, o Sindi-Asseio está distribuindo, gratuitamente, mais de três mil kits de material escolar, beneficiando famílias de associados com filhos em idade escolar e em dia com o Sindicato. A compra dos itens foi feita em setembro/2016, incluindo mochilas personalizadas com a marca do Sindi-Asseio, além de apontador, bor-

racha, cadernos, canetas esferográficas azul e vermelha, colas, lápis preto, régua, estojos, dentre outros.

"Estamos recebendo os itens que compramos para entregar em janeiro/2017. Optamos por planejar sempre as nossas ações para conseguir preços mais em conta e produtos de melhor qualidade. Queremos que os trabalhadores

associados tenham sempre o melhor de nosso sindicato. Disso nós não abrimos mão", revela Leonardo Vale, presidente do Sindi-Asseio.

Os associados em dia com o sindicato deverão apresentar a carteira do Sindi-Asseio e buscar os kits em uma das sedes de Betim e Contagem (MG). Informações: (31) 2565-9703

NOSSOS NÚMEROS (2016)

Área Médica

- Consultas médicas: 8.476
- Exames laboratoriais: 3.880
- Exames radiológicos: 2.641
- Outros procedimentos: 8.340 (receitas, encaminhamentos para especialistas e atestados)

Área Odontológica

- Procedimentos odontológicos: 9.157
- Consultas odontológicas: 1.400
- Orçamentos: 1.263
- Trabalhadores Qualificados: 1.002 (Cursos de Computação, Auxiliar de Serviços e Portaria)

**CONTRATAR
SEGURANÇA
CLANDESTINA
É DOR DE
CABEÇA
NA CERTA!**



Sindesp MG

Sindicato das Empresas de Segurança
e Vigilância do Estado de Minas Gerais

CONTRATE SOMENTE SEGURANÇA PRIVADA AUTORIZADA PELA POLÍCIA FEDERAL.

EVITE PROBLEMAS!

**SAIBA MAIS:
WWW.SINDESP-MG.COM.BR**



Crianças declaram seu amor ao meio ambiente

Interatividade e muita criatividade marcam a 9ª Ação Febrac em Belo Horizonte (MG), tendo as crianças como protagonistas nessa história de amor ao meio ambiente. O tema de 2016 aliou educação ambiental e sustentabilidade. Mais uma vez, o palco foi a Fundação Zoo-Botânica de Belo Horizonte, onde o Seac-MG montou um painel de oito metros quadrados e distribuiu tintas guache, pincéis e toalhas para a criançada soltar a imaginação e registrar seu amor ao meio ambiente.

A Fundação Zoo-Botânica de Belo Horizonte foi o palco, pelo quarto ano consecutivo, da Ação Febrac/Seac-MG, no dia 17 de setembro de 2016. Em Minas, as atividades mobilizaram mais de 300 crianças e adultos no tema “Florescendo sustentabilidade e educação: escreva uma página nesta história”.

As atividades começaram às 9hs, com a oficina de educação ambiental, pintura de painel de quatro metros, distribuição de livros de literatura infantil e a participação da contadora de histórias, Alessandra Nogueira.

Para o diretor de Educação Ambiental da Fundação Zoo-Botânica, Humberto Melo, o tema educação ambiental associado à sustentabilidade incorpora a essência da Fundação. “Esse enfoque é importante e, sem dúvida, a melhor forma de chegar à população, tendo as crianças como fortes protagonistas, pois elas têm a capacidade de influenciar os adultos”, destacou.

A gerente de Contas da Kärcher, Alessandra Silva, enfatizou que é gratificante participar de ações com o ob-



jetivo de tornar o mundo melhor. “Essas iniciativas nos remetem a pensar que com pequenas atitudes e mudanças de comportamento, podemos influenciar e melhorar o presente e garantir um futuro melhor”. Segundo ela, essa filosofia de cuidado com o presente e com o futuro vai ao encontro da identidade corporativa da Kärcher. “Projetamos nossos produtos, serviços e processos para que sejam compatíveis com o ambiente. Aonde quer que estejamos ativos, levamos em

conta as exigências ambientais e, ao fazê-lo, usamos todos os recursos disponíveis de forma responsável”, concluiu.

A ação contou com a parceria da Kärcher, Bunzlchs, Empresa São Gonçalo, Associação Mineira de Defesa do Ambiente (Amda), Conservadora Predisul, Saneservis, Dedetizadora Insetan e Conserbrás. Participaram também da 9ª Ação Febrac/Seac, o presidente do Sindicato, Renato Fortuna Campos, e conselheiros administrativos.



Ana Carolina Ribeiro - Relação Institucional - Gerência de Atendimento ao Público - Fundação Zoo-Botânica de Belo Horizonte

Opinião

É com muita honra que a FZB-BH recebeu pelo quarto ano consecutivo o Seac-MG. Essa parceria de sucesso é o retrato de como o setor privado ou misto pode ajudar na conservação de espaços públicos que trabalham na preservação e conservação da fauna e flora.



Alessandra Nogueira, Contadora de Histórias.

“A proposta do meu trabalho é estimular a criança a imaginar e ser criativa. Os valores que as estórias passam vão para o patrimônio moral da vida da criança e constrói seu caráter. Eventos assim são enriquecedores para a nossa vida profissional. A participação da família incentiva a criança, que interage melhor e se sente mais acolhida, vendo quem cuida, participar também. Você percebe que ela deixa de consumir cultura para produzir cultura.” Alessandra Nogueira.



Florescendo

SUSTENTABILIDADE E EDUCAÇÃO



Grupo Conserbras promove 9ª Ação Febrac em Patos de Minas

Em parceria com o Seac-MG, a associada Conserbras Multiserviços promoveu a 9ª Ação, envolvendo cerca de 200 crianças do Amparo Maternal de Patos de Minas (MG), em atividades lúdicas, dinâmicas e muitas guloseimas. O objetivo foi mobilizar e conscientizar as crianças sobre a importância de cuidar do meio ambiente. Cerca de 200 crianças participaram da ação com Hoje, já em sua 9ª edição, a Ação Nacional é um evento que pretende conscientizar a população sobre causas sociais e ambientais em todo o país.

O Amparo Maternal Eurípedes Novelin, é uma instituição filantrópica que atende crianças e adolescentes carentes, entre 4e 17 anos. A equipe do Amparo oferece todo o apoio pedagógico, além de diversas atividades lúdicas, como música, dança, capoeira, artesanato etc. A coordenadora, Adriana Teodoro, se sen-



Divulgação/Conserbras

Crianças do Amparo Maternal Eurípedes Novelin

tiu satisfeita com a ação promovida pela Conserbras, e destacou a importância da

participação das empresas em causas sociais na cidade.



Febrac

Edgar Segato Neto, presidente da Febrac e Renato Fortuna Campos, presidente do Seac-MG

Destaque Limpeza Ambiental

O Seac-MG recebeu o título Destaque Limpeza Ambiental pela participação, desempenho e importante contribuição para o sucesso da 9ª Ação Nacional Febrac, do Ato de Cidadania. A entrega foi realizada durante a 21ª Assembleia Geral Extraordinária (AGE) da Febrac, no dia 29/11, em Brasília.

Seac reforça campanha “Dê justa causa ao mosquito da dengue”

O perigo continua e, segundo dados parciais, divulgados pela Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte (SMS), no dia 06/01, a capital mineira confirmou mais de 154 mil casos de dengue em 2016. Dos casos confirmados, 83,6% se concentraram nos meses de fevereiro, março e abril. De acordo com a SMS, também foram confirmados 550 casos de Zica e 43 de Chikungunya.

Por isso, o Seac-MG reforça, no primeiro trimestre de 2017, a divulgação da campanha “Aqui não. Dê justa causa ao mosquito *Aedes aegypti*”, considerado o período de maior transmissão. O objetivo é contribuir com o governo e sociedade na luta de combate ao mosquito transmissor do vírus da Dengue, Chikungunya e Zica.

A campanha faz uma metáfora ao poder do empregador, que nesse caso, deve e pode “demitir o mosquito” por justa causa, que se justifica pelo risco que traz

à saúde dos trabalhadores da empresa. A ideia é eliminar o mosquito, combatendo todos os focos. Para isso, o Seac-MG sugere um Programa de Ações de Combate e Prevenção, que envolve trabalhadores e empresários, e pode ser adaptado à realidade e perfil de cada empresa.

Para desenvolver o programa dentro da empresa, é fundamental a conscientização dos trabalhadores e a formação de uma equipe, responsável por coordenar todas as ações de eliminação dos focos do mosquito. O programa inclui ainda, a definição de métodos de combate e controle do mosquito na política de saúde e segurança do trabalho da empresa. O programa sugere também a elaboração de um relatório com os riscos e focos encontrados para identificação de padrões de comportamento, visando definir futuras ações de correção.

Além disso, o programa deve ser

compartilhado com todos os trabalhadores, buscando envolvê-los por meio de treinamentos específicos e campanhas de conscientização. O programa alerta para a importância de manter os trabalhadores sempre bem informados, principalmente, sobre os sintomas da Dengue, Chikungunya e Zica.

De acordo com os dados da SMS, apesar do número de casos confirmados na capital mineira, a maioria se concentra na Regional Barreiro (cerca de 25 mil). Em comparação com comparação com o balanço anterior, houve uma redução no número total de casos.

Porém, o alerta continua e as ações de prevenção e combate do mosquito, principalmente. Participe e seja um multiplicador em sua empresa. O material da campanha está disponível em: <http://www.seacmg.com.br/dejustacausaao-mosquito>

Novas estratégias de combate

Belo Horizonte foi selecionada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) para participar do projeto que utiliza a estratégia da bactéria Wolbachia em mosquitos *Aedes aegypti* para o controle de dengue e zika. Mosquitos infectados por essa bactéria desenvolvem uma incapacidade de transmitir essas doenças. O método propõe a liberação de insetos infectados no meio ambiente e assim, em contato com outros mosquitos, as próximas gerações já nascem infectadas pela bactéria. Portanto, impossibilitados de

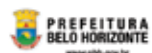
transmitir a dengue e Zika. Trata-se de uma estratégia precursora e com grande potencial de sucesso para prevenção da dengue e Zika. A expectativa é que em três anos essa seja uma nova realidade para o combate a dengue e Zika na capital mineira. O planejamento dos trabalhos prevê o início das atividades a partir de março.

Fonte: Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte

A prevenção não para: Dengue, Zika e Chikungunya

Uma fêmea do mosquito *Aedes aegypti* pode dar origem a 1.500 mosquitos durante a sua vida. Os ovos resistem até 450 dias em ambientes secos, sobrevivem até o próximo período chuvoso e quente, quando acontece a eclosão.

O combate ao *Aedes aegypti* deve ser contínuo, em todas as estações do ano.



Unificação do PIS/Cofins gerará aumento na carga tributária para as empresas do setor

Durante o Seminário “Impactos da proposta de Reforma do PIS/Cofins sobre os setores de Serviços”, o presidente da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), Edgar Segato Neto, criticou a proposta de reforma do PIS e da Cofins que está em estudo pelo governo e falou sobre os reflexos da unificação para o setor de asseio e conservação.

Realizado no dia 06 de dezembro pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS) da Câmara dos Deputados, o Seminário contou com a presença de demais lideranças do setor de serviços para alertar os parlamentares sobre os impactos negativos da Reforma do PIS/Cofins, que vai gerar um forte aumento de tributação.

Atualmente, existem duas sistemáticas de cálculo para PIS e Cofins: sistema não cumulativo, para empresas que estão no lucro real, que é uma modalidade de cálculo do Imposto de Renda, e o sistema cumulativo, para empresas que estão no lucro presumido, e também uma sistemática diferenciada para micro e pequenas empresas.

A maior parte das empresas de serviços paga hoje o PIS/Cofins pelo lucro presumido, uma forma de tributação simplificada, com alíquota de 3,65% (0,65% de PIS e 3% de Cofins). Já as empresas que optam ser tributadas pelo lucro real pagam 9,25% (1,65% de PIS e 7,6% de Cofins) – mas registram como crédito o imposto pago por seus fornecedores.

Como o setor de serviços quase não tem insumos para gerar esse tipo de crédito, a tributação para as empresas pode subir. Além disso, as empresas que pagam pelo lucro presumido terão mais gastos com contabilidade.

O governo alega que a Reforma não elevará a carga tributária. No entanto, conforme explicou o presidente da Febrac, com a medida, setores intensivos em mão-de-obra e que adquirem poucos insumos, como é o caso do setor de limpeza, tem poucos créditos de PIS/Cofins de insumos a abater e as alíquotas finais terão um elevado aumento de impostos, com isso, muitas

empresas do setor de asseio e conservação fecharão as portas.

“Não é verdade quando dizem que não haverá aumento tributário e que haverá apenas a unificação e simplificação dos impostos. A carga tributária para as empresas que trabalham com lucro real será de 2% de acréscimo e chegará a 5% para as empresas que optam pelo lucro presumido. Desse modo, isso gerará grande impacto no lucro Brasil, porque 65% dos clientes das empresas do setor é o governo (Município, Estado e União). Se ocorrer o aumento da carga tributária, teremos que repassar para os nossos clientes. E todos nós sabemos das dificuldades que todos os Estados estão passando. Por exemplo, assim como já decretaram alguns Estados, o Estado de Minas Gerais também decretou calamidade financeira informando que cortará alguns serviços”, alertou Edgar Segato.

O presidente da Febrac ressaltou também que o aumento da carga tributária agravará a crise que o mercado de trabalho atravessa, tendo em vista que com isso, “haverá corte dos contratos e perda de receita, tanto por parte das empresas quanto por parte do Governo. Pois aqueles clientes que não terceirizarem os serviços, terão que fazer por conta própria. Por exemplo, o condomínio residencial que não terceirizar mais os serviços, terá que fazer por conta própria, não terá a obrigatoriedade de recolher o PIS e Cofins. Então, não vai ter aumento de receita”.

Na ocasião, o presidente da Febrac lembrou também que todos os serviços estão interligados. “Eu presto serviço para as escolas, que também terão aumento tributário. Contrato serviços de comunicações que também terá aumento e assim sucessivamente. Com isso, a sociedade civil como um todo pagará essa conta”.

Edgar Segato enfatizou que o aumento é inviável para qualquer empresa do setor de serviços. “Há treze anos, a contribuição social sobre o lucro líquido para o setor de limpeza e conservação era 8% e



Impacto do PIS/Cofins preocupa o setor

atualmente está em 32%. E assim, todas as outras cargas tributárias tiveram aumento para o nosso segmento. Então, nós somos totalmente contrários e é assustador o que vem pela frente e não temos mais condições de arcar com esse repasse”.

Audiência

Antes do seminário, o presidente Edgar Segato e demais lideranças do setor de serviços se reuniram com o presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, para discutir a proposta do Governo de fazer a Reforma do PIS/Cofins.

Na ocasião, Maia disse que não colocará nenhuma proposta de aumento de impostos em votação enquanto estiver no cargo. “Enquanto eu estiver na presidência da Câmara, até 1º de fevereiro, esta Casa não votará nenhum aumento de imposto. A crise do Brasil é muito profunda, tanto institucional como econômica. Qualquer caminho que seja para onerar mais a sociedade, impactar mais o setor produtivo, impactar mais o desemprego, esta Casa não vai aprovar”.

Ainda segundo o presidente da Câmara, antes de discutir aumento de impostos, os governos no Brasil devem primeiro fazer o “dever de casa” e reformar suas estruturas, e o País deve reduzir a carga tributária. “A partir daí a gente pode discutir qualquer tema que seja, inclusive ajustar impostos. Mas criar aumento de impostos em uma crise como esta, onde o desemprego vai bater 14 milhões, isso beira a irresponsabilidade”, afirmou.

Fonte: Assessoria de Comunicação Febrac

Execução de sócios só após esgotadas tentativas de recebimento pelo credor

No Brasil e em geral nos países de maior desenvolvimento econômico e social, a pessoa jurídica tem personalidade própria, não se confunde com a pessoa física. Entre outras motivações, o objetivo é dar mais segurança jurídica e estimular pessoas a poupar e investir e, assim, gerar dinamismo econômico, emprego, tributos, PIB, produtos e serviços. Uma pessoa pode separar uma parte do capital e investir.

Por esse motivo, em todas as áreas da Justiça o sócio só pode ser executado por dívida da empresa depois de esgotadas as tentativas do credor receber da mesma. Nas áreas Fiscal, Civil e outras é preciso mais - que o sócio tenha cometido alguma fraude, ato ilícito, enfim agiu de forma desonesta. Mais ainda, é preciso que o juiz determine a abertura de um procedimento específico pelo qual o ato ilícito seja discutido, observado o direito de defesa do sócio.

Na Justiça do Trabalho, essas sutilezas nada valem. É comum o sócio ser executado quase que ao mesmo

tempo, sem exercer direito de defesa e pouco importa se ele cometeu ou não alguma fraude, se é ou não inocente, se é majoritário ou tem apenas 0,01%.

O Código de Processo Civil recentemente aprovado trouxe um artigo que diz da necessidade de se observar algumas formalidades antes de dirigir a execução contra o sócio. Por incrível que pareça, apesar de explícito, a Justiça do Trabalho tem entendido essa determinação no sentido contrário, ou seja, que a norma permite o ajuizamento da reclamação tanto contra a empresa quanto contra o sócio.

O fato vem ao encontro de conclusão a que chegamos observando essa área da Justiça: o problema não é a CLT, não resolve mudar leis, enquanto não mudar a cultura que prevalece entre os magistrados. Por outro lado, há também uma questão essencialmente corporativista: quanto mais crescem as reclamações, mais aumenta o poder da Justiça do Trabalho.

Portanto, os problemas a ser en-



Divulgação/Cebrasse

Percival Maricato – Vice-presidente Jurídico da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse)

frentados são de maior profundidade, e pedem muito mais esforços do que os até agora compreendidos.

Fonte: Assessoria de Imprensa da Cebrasse

CONSERVADORA

ETÔDICA

Desde 1981, oferece tranquilidade e segurança em prestação de serviço.

*Rua Malacacheta, 150 - Carlos Prates - Telefones: 3411-4727 - 2526-4727
Website: www.metodica.com.br - E-mail: metodica@metodica.com.br*

Deputado Laércio apresenta balanço 2016 da Comissão de Desenvolvimento Econômico

A comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços da Câmara apreciou, em 2016, 113 projetos de lei que estavam na sua pauta. “Propus um ano de celeridade na apreciação dos projetos que tramitam na Comissão. Apesar de todos os avanços, a gente enfrenta problemas. Existe uma cultura de as comissões formarem estoques de projetos. Se você fizer um levantamento vai encontrar milhares de projetos que não entram na pauta. Isso é uma prática que existe na Câmara. Muita gente diz que isso é do jogo da política mesmo. A gente tem um regimento que permite várias manobras legítimas, mas trabalhei para não permitir que os projetos ficassem engavetados”, disse o presidente da Cdeics, o deputado federal Laércio Oliveira.

Assim que foi eleito presidente da comissão, Laércio buscou colocar em prática algumas regras como fixar um número máximo de vezes para que os projetos fossem retirados de pauta, mas é preciso estar muito vigilante. “Não é justo para a sociedade e para o autor que projetos venham para pauta 5 ou 6 vezes. Quando a gente recebe a incumbência de relatar um PL, tem de ser eficiente na relatoria. Não é que os meus colegas da comissão não sejam eficientes, mas é que pela própria rotina de trabalho e pela intensidade da jornada aqui na Câmara, muitas vezes é postergado uma vez, três, quatro e cinco. Temos como mudar essa prática. O projeto não tem que demorar na comissão”, explicou o parlamentar, afirmando que quer que a Cdeics seja exemplo para outras comissões.

O deputado afirmou ainda que outro fator que ele colocou em prática na sua gestão foi manter a comissão de



Foram apreciados 113 projetos de lei que estavam na pauta, em 2016

portas abertas. “Isso quer dizer que todos os membros se sentiram completamente à vontade. O gabinete não é só do presidente, mas de todos os membros da comissão”, informou.

Debates setoriais

O parlamentar lembrou que a Cdeics é uma das comissões mais importantes da Câmara e está no centro das necessidades do Brasil, no momento atual de crise. Por isso, ele fez diversos debates setoriais com segmentos do setor produtivo brasileiro que apresentaram os entraves que dificultam a atuação do setor econômico que representam. Indústria, comércio, construção civil, turismo, serviços financeiros, setor imobiliário entre outros realizaram debates.

O primeiro debate tratou dos problemas enfrentados pela indústria brasi-

leira e contou com a presença do presidente da Confederação Nacional da Indústria, Robson Andrade. Em seguida, a Cdeics realizou audiências sobre diversos temas como atuação do Tribunal de Contas da união nas Obras Públicas, sistema imobiliário urbano, atração de investimentos japoneses no Brasil, melhoria nas relações do trabalho, tecnologia da informação e comunicação, Reforma do PIS/Cofins, Infraestrutura, Turismo, comércio, entre outros.

Laércio disse que vai atuar como uma espécie de “porta-voz” dessas reivindicações e levá-las ao conhecimento do Poder Executivo. Por meio desse instrumento legislativo, pode sugerir providências ao Poder Executivo no sentido da apresentação de projetos ou outra realização prática de gestão.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Deputado Laércio Oliveira

CONFIANÇA E EFICIÊNCIA:

parceria se faz assim!

Com a PRF, as associadas ao SEAC-MG
têm muito mais a conquistar.

■ Recuperação de créditos previdenciários de natureza indenizatória.

■ Vantagens



Sistema de
Gerenciamento
online – PRFiscal



Garantia do
Trabalho
Seguro D&O



Redução de
80% no Imposto
Patronal a pagar

■ Consulte e contrate uma empresa
que já conquistou mais de 54% do
Brasil.

- ▶ Especialização
- ▶ Alta expertise
- ▶ Inovação
- ▶ Qualidade

Empresas
Associadas têm
desconto de
15%
nos contratos
de prestação
de serviços.

Mais informações:

Consultor Tributário em Belo Horizonte
Clésio da Cunha Ferreira
(31) 99872.4041
E-mail: comercial.bh@prfiscal.com.br



www.prfiscal.com.br



Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001 : 2008. Desde 12/2008.
Filial à Febrac e Cebrase

Propósito: a sua empresa tem?



Luís Gustavo Leão
Publicitário, Jornalista,
Especialista em Marketing e
MBA em Gestão Empresarial.
Sócio-diretor da Pop
Comunicação Inteligente
(www.popcomunicacao.com.br)



Ananias Eber Pereira da Costa
Advogado, Publicitário,
Jornalista, Especialista em
Marketing, Sócio-Diretor da Via
Comunicação 360.

No nosso último artigo, intitulado “Como se destacar na crise através do marketing e branding”, falamos um pouco das empresas que não apenas observam o que acontece, mas sim, fazem acontecer. Falamos da importância de se criar diferenciais competitivos únicos, difíceis de serem igualados pelos concorrentes, que possam ser percebidos como valor para o cliente, tornando o negócio mais lucrativo. Essa postura empresarial chamada core competence, é o negócio principal de uma organização, capaz de torná-la diferente de seus players sob a ótica de seus clientes, através de criatividade e inovação constante.

Nessa mesma linha, percebemos que muitas empresas estão muito preocupadas com a teoria, em escrever a missão, a visão e os valores do negócio em suas paredes. Mas na prática nada funciona: isso não é praticado no dia a dia e nem sequer compartilhado com seus colaboradores, clientes e demais stakeholders. Além disso, o que está escrito, se repete ou é muito parecido entre quase todas as empresas. Parece até que foi feito um ctrlC e ctrlV, que é algo automático e feito por obrigação, para se mostrar uma empresa organizada.

E isso não é diferente no segmento das empresas de asseio e conservação. Faça um teste você mesmo: será que se você trocar os quadros com a missão, visão e valores da sua empresa, os seus colaboradores perceberiam a mudança? Será que a sua equipe conhece os valores da sua empresa?

Nós arriscamos a responder que na grande maioria das empresas quase ninguém do time irá perceber a mudança e que, a maioria da equipe, não tem conhecimento da missão, visão e valores da empresa.

É preciso uma grande reflexão e avaliação dos impactos disso no negócio. E mais do que isso, as empresas precisam definir um PROPÓSITO para existirem.

Assim como as pessoas possuem propósito de vida, as marcas precisam ter propósito na vida das pessoas. Precisam definir uma causa, pensar em como podem ser úteis para a sociedade e para todos os seus pontos de contato, todos os seus públicos, chamados de stakeholders.

A missão é o objetivo da empresa. A visão é onde ela quer chegar. O propósito é o PORQUE ela existe e como a marca pode contribuir para a vida das pessoas e para o mundo, através de valor percebido.

Não estamos falando de ações isoladas ou de responsabilidade social, isso é importante, mas falamos de algo maior. Algo intrínseco e único na cultura empresarial. A descoberta do propósito passa pelo mergulho nas memórias e nos porquês da empresa. É revelar o que existe de mais profundo em sua razão de ser. Uma empresa, ao descobrir seu verdadeiro propósito e estampar isto em sua marca, demonstra sua verdadeira alma, a sua causa, sua identidade, sua motivação e o que representa para o mundo de forma mais positiva e humana. É um grande avanço no engajamento das organizações.

Por que algumas marcas são tão amadas, possuem alto valor de mercado e em muitos casos, o consumidor prefere pagar mais por isso? Porque elas possuem um propósito bem definido. O propósito do Facebook é conectar pessoas e não apenas vender anúncios. O propósito da Rede Globo é criar uma sintonia com a sociedade

através da informação e não apenas vender anúncios.

Os colaboradores são os que mais sentem a mudança positiva quando a empresa se reconecta com o seu propósito. É interessante perceber a mudança de clima interno e energia de trabalho. Empresas que fazem essa reconexão e incentivam seus colaboradores a conectarem seus propósitos pessoais aos da empresa criam quadros muito mais ativos e competitivos.

Marcas e pessoas com propósito geram mais resultados porque entendem que aquilo que fazem gera mudanças que vão além de suas ações e contribuem para uma causa maior. O propósito passa a ser o combustível para muitas pessoas encontrarem a motivação que precisam para construir

um mundo melhor e devolver a humanidade aos negócios, o que há muito tempo não ouvíamos mais falar.

Neste mercado cada vez mais competitivo é muito importante ir além da teoria. Ir além de pendurar quadros de missão e visão nas paredes das empresas. É preciso criar valor, identidade e propósito para a sua marca, envolvendo clientes, equipe e demais stakeholders neste processo.

Criar um propósito não é uma tarefa fácil, mas é isso que torna as empresas importantes para as pessoas, especiais e conseqüentemente mais lucrativas.

A sua empresa tem propósito? O seu posicionamento no mercado reflete os seus valores e isso é percebido pelo seu cliente e colaborador?

Números são importantes. Mas marcas não são apenas números. Com a construção de uma marca forte, os números surgem naturalmente. Procure ser transparente com a sua comunicação e com os seus públicos. Entregue algo diferente ao seu cliente. Entregue valor. Entregue propósito. Algo que ele possa compartilhar com outras pessoas. Pense em relacionamentos de longo prazo e não em vendas momentâneas.

Parafraseando Joey Reiman e Jaime Troiano, autoridades e especialistas no tema, "o propósito dos negócios não é simplesmente o de gerar valor, mas sim o de atribuir valor à vida das pessoas. Quando isso acontece, nossas empresas vão lucrar no curto prazo, na próxima década e o mundo lucrará no longo prazo, no próximo século".

PCG **PILO, COSTA E GATO**
ADVOGADOS

(31) 3142.7001

www.pcgadvogados.com.br

Rua Rio Grande do Sul, 756, sala 804
Barro Preto, BH/MG, CEP 30170-110

Liderança: é possível gerenciar a cultura organizacional?

Essa é uma questão bastante complexa, considerando que a cultura não é algo estático, mas está em constante transformação, pois tem a ver com a individualidade e a experiência das pessoas que fazem parte de uma organização. Nessa perspectiva, o líder exerce um papel fundamental na construção, manutenção e modificação dos padrões culturais da empresa. Isso porque é ele que representa a visão, os valores e os princípios organizacionais, direcionando o comportamento das pessoas aos objetivos da organização. Porém, o líder é, ao mesmo tempo, influenciado e moldado pela própria cultura que ajuda a construir.

Segundo a professora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da PUC-Minas, Ivone de Lourdes Oliveira, essa harmonia entre liderança e cultura organizacional é fundamental para o sucesso da empresa no mercado em que valores organizacionais, como a imagem, são fatores competitivos. “Há uma inter-relação porque são os líderes que criam mecanismos para o desenvolvimento cultural e reforçam as normas e comportamentos da organização”.

A cultura organizacional é a história da empresa. O tipo de negócio, valores, objetivos, mitos e rituais fazem parte da cultura, pois ela é construída pelas pessoas que pertencem à empresa, incluindo nesse processo o papel liderança. “A cultura organizacional é formada e não imposta, e por isso, ninguém consegue mudá-la de um dia para o outro. Se a empresa muda, então a cultura muda. Não é estática, mas dinâmica, porque as relações que as empresas estabelecem com os públicos estão em constante mudança”.

A cultura organizacional, segundo Ivone Oliveira, tem muito a ver com o comportamento das pessoas. Nos setores em que a rotatividade de empregados é grande, como no caso das empresas de prestação de serviços, predomina uma cultura de insegurança e ela se torna difusa, em função da característica do negócio. “Existe aí uma cultura de falta de pertencimento, na qual as pessoas não se consideram como parte da empresa, ou seja, devido à falta de efetiva convivência e troca, não se constrói uma história. E a cultura é a



história da empresa”. De acordo com a professora, essa questão pode influir no sucesso dos negócios.

Nesse contexto, o papel da liderança é fundamental para ajudar a construir esse vínculo e envolvimento, inclusive em consolidar a cultura. “O líder é importante, principalmente, para a aproximação e relacionamento com e entre os funcionários, despertando o sentimento de pertencimento, por meio do respeito, diálogo e oportunidade de participação”. Contudo, a professora alerta que não é fácil a tarefa de despertar esse sentimento nas pessoas que trabalham fora da empresa que as contrata, ou seja, que prestam serviço em outras organizações com culturas diferentes. “Elas não vivenciam a cultura da empresa, mas daquela onde trabalha e, obviamente, de forma precária. O empregado se sente órfão, já que uma em-

presa o contrata, e deve desenvolver as atividades em outro local”, acrescentou.

“A liderança tem a capacidade de intercalar e influenciar a cultura organizacional, independentemente do tamanho da empresa. A cultura organizacional é característica de todas, e se transforma de acordo com seus valores, comportamentos, formas de relacionamento com os públicos e a postura dos líderes”.

A cultura influencia o clima organizacional, e os clientes a percebem. “A cultura é o próprio ambiente da organização, que tem grande influência na imagem projetada no mercado”, destacou Ivone Oliveira, lembrando que a satisfação do empregado é fundamental nesse processo. “O líder deve sempre respeitar e ver o outro como ser humano, consolidando uma relação de respeito e diálogo”, concluiu.



VOCÊ PODE NÃO ESTAR EM TODOS OS LUGARES, MAS PODE SABER DE TUDO!

Sistema inovador Kärcher de gerenciamento da frota de equipamentos de limpeza.

Indica a necessidade de manutenção, horímetro, indicador de carga da bateria, e muito mais!

Saiba mais: 0800 176 111 | (19) 3884 9393 | filial.mg@karcher.com.br

www.karcher.com.br

www.youtube.com/karcherbr

[karcherbrasil](https://www.facebook.com/karcherbrasil)

KÄRCHER

makes a difference

COM MAIS DE 3.000 MIL SERVIÇOS REALIZADOS EM TODO O BRASIL, A TRIBUTARIE SE DESTACA POR ATENDER EMPRESAS NO LUCRO REAL, PRESUMIDO OU SIMPLES NACIONAL. A TRIBUTARIE POSSUI MAIS DE 20 SOLUÇÕES FISCAIS INTELIGENTES CAPAZES DE PROPORCIONAR FLUXO DE CAIXA IMEDIADO PARA A SUA EMPRESA ATRAVÉS DE UMA AUDITÓRIA GRATUITA, RÁPIDA E HONORÁRIOS COBRADOS APENAS NO SUCESSO DO TRABALHO EFETIVADO. SAIBA MAIS, ENTRE EM CONTATO.

NÓS TEMOS A MELHOR SOLUÇÃO EM COMPLIANCES DO BRASIL.



TRIBUTARIE

INTELIGÊNCIA TRIBUTÁRIA, FINANCEIRA E GESTÃO FISCAL

(31) 3297-8202

Matriz Belo Horizonte

0800 942 0600

DEMAIS LOCALIDADES

TRIBUTARIE.COM.BR

Distrito Federal | São Paulo | Minas Gerais | Rio de Janeiro | Espírito Santo | Paraná | Santa Catarina | Rio Grande do Sul
Mato Grosso | Mato Grosso do Sul | Goiás | Tocantins | Maranhão | Pará | Amapá | Roraima | Amazonas | Acre | Rondônia
Bahia | Sergipe | Alagoas | Pernambuco | Paraíba | Rio Grande do Norte | Ceará | Piauí | Miami | NY